

HEC MONTRÉAL

Que gagne-t-on à réduire notre temps de travail ?

**Enquête sur les conséquences d'une réduction du temps de travail pour les
bénéficiaires en contexte québécois**

par

Florence Déry

Yves-Marie Abraham

HEC Montréal

Directeur de recherche

Sciences de la gestion

(Spécialisation gestion de l'innovation sociale)

*Mémoire présenté en vue de l'obtention
du grade de maîtrise ès sciences en gestion
(M. Sc.)*

Avril 2024

© Florence Déry, 2024

Résumé

La réduction du temps de travail (RTT), notamment par le biais de la « semaine de quatre jours », regagne en popularité au Québec. Considérée comme le remède potentiel à plusieurs problèmes sociaux et environnementaux, la RTT améliorerait le bien-être des travailleur.euse.s, tout en offrant une vie plus riche et équilibrée. Elle pourrait permettre un accès plus équitable à l'emploi et une réduction des pressions écologiques associées au travail. Enfin, elle relativiserait le travail salarié tout en revalorisant l'ensemble des activités « socialement utiles ».

Ce mémoire, inspiré par la critique de David Frayne sur la « société du travail », est une tentative de réponse à cette question de recherche : comment est vécue la RTT par des salarié.e.s québécois.e.s selon qu'elle est subie ou choisie ? Les recherches sur le sujet ne distinguent en effet pas les situations où la RTT est volontaire de celles où elle est imposée. En tenant compte de cette distinction, ce mémoire vise à comprendre l'impact de la RTT sur ses bénéficiaires sur les plans personnel et professionnel, ainsi que sur leur relation au travail. Il explore également les usages du temps libéré par la RTT, et les implications écologiques indirectes des changements de comportement des bénéficiaires.

Les résultats de douze entretiens semi-dirigés révèlent que la RTT, subie ou choisie, a des effets significatifs sur le « monde vécu » de ses bénéficiaires. Elle leur permet de s'accomplir autrement et d'enrichir leur temps libre, tout en transformant leur relation au travail et en modifiant certaines de leurs habitudes de consommation.

Mots clés : réduction du temps de travail, société du travail, semaine de quatre jours, utilisation du temps, temps libre, impact socio-écologique

Méthodes de recherche : Recherche qualitative basée sur des entretiens semi-dirigés

Abstract

Working time reduction (WTR), in particular the “four-day week”, is regaining popularity in Quebec. Seen as a potential solution for a number of social and environmental problems, WTR would improve the well-being of workers, while offering a richer, more balanced life. It could lead to fairer access to employment and a reduction in the ecological pressures associated with work. Last but not least, it would put salaried work into perspective and enhance the value of all “socially useful” activities.

This research, inspired by David Frayne's critique of the “work-centred society”, is an attempt to answer this research question: how do Quebec employees experience WTR, depending on whether it is chosen or not? Literature on the subject makes no distinction between situations where the WTR is voluntary and those where it is imposed. Taking this into account, this research aims to understand the impact of WTR on its beneficiaries' personal and professional lives, as well as on their relationship to work. It also explores their time-use following the WTR, and the indirect ecological implications of changes in their behaviors.

The results of twelve semi-structured interviews reveal that WTR, whether chosen or not, has significant effects on its beneficiaries' lives. It enables them to fulfill themselves in new ways and enrich their free time, while transforming their relationship with work and changing some of their consumption habits.

Keywords: working time reduction, work-centred society, four-day workweek, time-use, free time, discretionary time, socio-ecological impact

Research methods: Qualitative research based on semi-structured interviews

Table des matières

Résumé.....	ii
Abstract.....	iii
Table des matières.....	iv
Liste des tableaux et des figures.....	vi
Liste des abréviations	vii
Remerciements	viii
Introduction.....	1
Chapitre 1 : Qu'est-ce que la réduction du temps de travail ?	6
1.1 De quel travail parle-t-on ?	6
1.2 Que signifie « réduire le temps de travail » ?.....	7
1.3 Comment distinguer différentes propositions de RTT ?	9
1.4 La RTT comme quête individuelle de mieux être.....	11
1.5 La RTT comme partage de l'emploi	14
1.6 La RTT comme relance de l'économie.....	17
1.7 La RTT comme stratégie écologique.....	20
1.8 La RTT comme avenue vers une société post-croissance.....	23
Chapitre 2 : Comment sont vécues les RTT ?	28
Revue de littérature	28
2.1 Comment les personnes salariées perçoivent-elles les RTT ?	28
2.1.1 <i>Les gains perçus de la RTT</i>	29
2.1.2 <i>Les appréhensions</i>	29
2.1.3 <i>Quelle utilisation du temps libéré ?</i>	30
2.1.4 <i>Qu'en pensent les travailleurs.euse.s du Québec ?</i>	31
2.2 Quels sont les effets de la RTT sur le mode de vie des bénéficiaires ?	32
2.2.1 <i>Quels effets sur la vie quotidienne des bénéficiaires de RTT ?</i>	32
2.2.2 <i>Quels effets de la RTT sur la vie professionnelle des bénéficiaires ?</i>	34
2.2.4 <i>Comment est utilisé le temps libéré par la RTT ?</i>	36
2.2.5 <i>Quel est l'impact écologique de ce temps dégagé par la RTT ?</i>	37
2.3 Synthèse et question de recherche	40
Chapitre 3 : Qu'est-ce qu'implique une RTT dans la société du travail ?	42
Cadre conceptuel.....	42
3.1 Les caractéristiques de la société du travail	42

3.2 Les problèmes de la société du travail	45
3.3 La RTT, un premier pas pour sortir de la société du travail ?.....	51
3.4 Quelles motivations pour la résistance au travail ?.....	52
3.5 Synthèse	55
Chapitre 4 : Comment enquêter sur le vécu de la RTT ?.....	56
Dispositif d'enquête	56
4.1 Méthode de collecte de données et recrutement des participant.e.s.....	56
4.2 Description des participant.e.s	60
4.3 Déroulement des entretiens.....	63
4.4 Méthode d'analyse de données	64
Chapitre 5 : Comment est vécue la RTT par les bénéficiaires québécois ?	65
Présentation des résultats.....	65
5.1 Quelles sont les motivations à réduire son temps de travail ?.....	65
5.2 Quelles sont les craintes associées à la RTT ?	68
5.3 Comment la RTT est-elle vécue dans l'espace privé ?	70
5.4 Comment la RTT est-elle vécue au niveau professionnel ?.....	73
5.5 Comment a évolué le rapport au travail depuis la RTT ?	76
5.5.1 <i>Évolution du rapport au travail pour les RTT choisies</i>	78
5.5.2 <i>Évolution du rapport au travail pour les RTT subies</i>	80
5.6 Comment le temps libéré est-il utilisé ?.....	82
5.7 Comment ont évolué les habitudes de consommation ?	85
Chapitre 6 : Comment la RTT influence-t-elle le rapport au travail des bénéficiaires québécois ?.....	90
Discussion	90
6.1 Le point de rupture : quand les travailleur.euse.s remettent en cause leur travail.....	91
6.2 « La RTT, ça a changé ma vie »	94
6.3 Moins de temps de récupération, plus de temps de qualité.....	97
6.4 L'extension du temps libre par la RTT permettrait d'adopter un mode de vie plus soutenable	99
6.5 La RTT contribue à l'émancipation par rapport à la « société du travail ».....	102
6.6 Choisie ou subie, la RTT peut être significative pour les salarié.e.s québécois.e.s	105
Conclusion	107
Références.....	113
Annexes	i

Liste des tableaux et des figures

Figures

Figure 1 : Déroulement du processus de recrutement.....57

Tableaux

Tableau 1 : Critères d'inclusion et d'exclusion pour la participation à la recherche.....58

Tableau 2 : Caractéristiques relatives à l'emploi des participant.e.s.....61

Tableau 3 : Paramètres de la RTT des participant.e.s..... 63

Liste des abréviations

ARTT	Aménagement et réduction du temps de travail
ATN	Académie de la transformation numérique
IRIS	Institut de recherche et d'informations socioéconomiques
PIB	Produit intérieur brut
RTT	Réduction du temps de travail

Remerciements

D'abord, je tiens à remercier mon directeur de recherche, Yves-Marie Abraham, pour son soutien et sa bienveillance tout au long de ce parcours. Sans toi, la réalisation de ce mémoire n'aurait tout simplement pas été possible. Merci infiniment pour ta confiance et les connaissances partagées, qui me serviront bien après la fin de ce projet.

Je remercie aussi mes parents, ma sœur Sarah et mon beau-frère Kevin qui m'ont toujours encouragée et supportée dans tous les projets que j'entreprends. Merci pour votre réconfort et votre façon d'illuminer mes journées. À Ludovic, pour ta présence, ton écoute, et ton optimisme qui me sont essentiels au quotidien. Je suis extrêmement reconnaissante de partager ma vie avec toi.

À tous.tes mes ami.e.s, qui se reconnaîtront s'ils.elles lisent ces lignes, c'est une chance inestimable de pouvoir compter sur vous. Je tiens aussi à remercier les merveilleuses personnes rencontrées lors de ce parcours à la maîtrise. Merci pour votre bienveillance, vos conseils et nos discussions qui ont changé ma vision de la vie.

Finalement, j'aimerais remercier tous les participant.e.s à ma recherche pour leur confiance et leur ouverture. Vos témoignages ont permis de rendre ce mémoire spécial, et sans votre contribution, ce projet n'aurait jamais pu voir le jour.

Introduction

La réduction du temps de travail (RTT) n'est pas une revendication nouvelle. Au contraire, l'histoire des sociétés capitalistes montre une succession de luttes des travailleur.euse.s pour de meilleures conditions de travail, notamment salariales, et pour une réduction de l'emprise de leurs patrons (Posca, 2023). De nombreuses revendications ouvrières avaient pour objet la RTT. Par conséquent, dans les sociétés « riches » telles que le Canada, les États-Unis, la France ou le Royaume-Uni, le nombre d'heures travaillées aujourd'hui a diminué par rapport à il y a deux siècles (Posca, 2023). L'idée de la semaine de quatre jours de travail avait même pratiquement été adoptée aux États-Unis sous la présidence de Roosevelt ! En fait, la crise de 1929 accentuait la pression à réduire le temps de travail, alors que les entreprises réduisaient leur production (Suzman, 2021). L'idée fut également considérée sous la présidence de Nixon, au milieu des années 50, dans le but cette fois de fournir à tous.tes « une vie de famille plus satisfaisante » (Posca, 2023 : 17). Le fait de pouvoir aspirer à la semaine de 4 jours était, aux yeux de Nixon, en grande partie attribuable au « nouveau capitalisme » (Posca, 2023 : 18), c'est-à-dire une époque où la société encourageait les travailleur.euse.s à contribuer à la croissance économique en consommant plus de biens et de services. Cependant, depuis les années 1950, il n'y a plus guère eu de politiques de RTT.

Cela dit, le nombre d'heures travaillées dans la province québécoise n'a jamais été aussi bas : en moyenne, 37.1 heures par semaine (Statistique Canada, 2022). Pourtant, si l'on s'en tient à ce que les Québécois.e.s disent, le temps libre est devenu une rareté dans nos sociétés. Une étude menée par l'Institut de la Statistique du Québec révélait que près d'une personne sur deux (53% de femmes, et 43% d'hommes) se sent « tendue par le manque de temps » (Posca, 2023 : 11). Frayne (2018) soulève que la norme de la semaine de travail de 40 heures est en fait loin d'être « naturelle ». Au contraire, elle serait le résultat de plusieurs conflits et luttes ouvrières, tel que mentionné précédemment (Posca, 2023). L'anthropologue James Suzman (2021) soutient que, si cette norme peut sembler raisonnable, il ne faut pas oublier que « la semaine de 40 heures » exclut tout ce qui relève du transport pour se rendre au travail et celui qu'on consacre au travail de reproduction, pourtant essentiel, incluant la cuisine, les travaux ménagers et le soin des enfants. Au-delà

de ces obligations, il est d'autant plus difficile de dégager du temps pour soi, ses proches ou sa communauté.

Plusieurs événements imposent une réflexion collective par rapport au futur du monde du travail. D'abord, on l'a vu, la pandémie de la COVID-19 a ébranlé notre rapport au travail, faisant apparaître le phénomène de la « grande démission ». Ce concept désignait le désir des individus à transformer les paramètres de leur travail pour harmoniser leur mode de vie avec leurs propres valeurs (Corriveau, 2022). Ensuite, avec la montée de l'intelligence artificielle et les possibilités d'automatisation de nombreux emplois, on appréhende des répercussions importantes sur la vie de nombreuses personnes à l'emploi (Chung, 2022). Le sociologue David Frayne estime que ces événements devraient permettre à tous.tes de bénéficier de plus de temps libre, à la condition de réévaluer collectivement le but du travail :

If we are going to avoid the more dystopian possibilities of automation, we need to see it as an opportunity to ask big critical questions about the purpose, value and social organisation of work. Automation holds the promise of increased free time for all, but only if we let go of convention. We need to reduce working hours and distribute work more equitably, allowing all to benefit from the time saved by productivity gains (Frayne, 2016).

Il ne s'agit donc sans doute pas d'une coïncidence si la thématique de la réduction du temps de travail regagne en popularité dans les dernières années, au Québec comme dans plusieurs pays occidentaux. En effet, un sondage récent réalisé auprès d'un millier de personnes québécoises actives sur le marché du travail révélait qu'elles se disent à 95% intéressées par une semaine de travail à quatre jours (Conseiller.ca, 2023).

La RTT, une solution potentielle aux maux de l'emploi ?

Devant des emplois de plus en plus précaires, un rythme de vie qui s'accélère à vue d'œil, une pression grandissante à performer au travail et les maux physiques et mentaux comme le *burnout* de plus en plus communs, la RTT semble être une avenue prometteuse (Lévy, 2017 ; Posca, 2023). En effet, la RTT permettrait d'améliorer les conditions de vie individuelles et collectives de la population québécoise. Il y a de cela quelques années déjà, l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS) recommandait une semaine de travail à 32 heures par semaine pour l'ensemble des travailleur.euse.s du

Québec (IRIS, 2016). Jouant un rôle direct sur les activités qui occupent notre temps et le rythme de celles-ci, cette cible serait essentielle si l'on souhaite une meilleure qualité de vie et « la possibilité de nouer des relations enrichissantes, saines et valorisantes » (IRIS, 2016 : 13). Quant à eux, des experts du secteur de la santé publique au Royaume-Uni évoquaient récemment l'idée de réduire le temps de travail du pays dans l'optique de réduire les problèmes de santé grandissants de sa population, passant de l'hypertension au stress et à la dépression (Frayne, 2018). À l'échelle collective, la RTT permettrait de relativiser ce qui a une valeur sur le marché économique et de revaloriser l'ensemble des activités « socialement utiles », telles que le travail domestique ou le *care* (Posca, 2023 ; Chung, 2022).

Dans quelle mesure la RTT tient-elle ses promesses ? En pratique, la littérature indique une amélioration de la santé physique et mentale des employé.e.s, comme une diminution de leur stress et de leur fatigue (*4 Day Week Global*, 2022). La RTT permettrait également une meilleure conciliation entre travail, vie personnelle et familiale (Estrade, Meda et Orain, 2001). Sur le plan professionnel, ces études portant sur les conséquences de la RTT dénotent généralement une baisse d'absentéisme des salarié.e.s ainsi qu'une plus grande motivation de leur part, menant à un engagement accru au travail ainsi qu'une augmentation de la productivité. Par ailleurs, il semblerait que la RTT soit une politique prometteuse en matière de justice sociale mais aussi environnementale (Knight et al., 2012; Schor, 2005). À condition que la RTT ne génère pas « d'effet rebond », soit que le temps libéré ne mène pas à une augmentation de la consommation de masse, elle pourrait encourager les individus à adopter un mode de vie plus soutenable dans une perspective écologique. Cette idée repose notamment sur le fait que les personnes disposant de plus de temps sont plus enclines à réfléchir au degré d'alignement entre leurs comportements et leurs valeurs personnelles (Chai et al., 2015 ; Schor, 2005).

La revue de la littérature a toutefois quelques angles morts. En l'occurrence, trois pièces semblent manquer au casse-tête. D'abord, la communauté scientifique ne met pas de l'avant une distinction entre une RTT « choisie » ou « subie », c'est-à-dire selon que celle-ci résulte d'une initiative volontaire ou qu'elle soit imposée par l'employeur. De plus, très peu d'écrits explorent l'évolution du rapport au travail des personnes bénéficiaires de RTT.

Finalement, il y a un vide théorique sur la question au Québec. Pour ces raisons, il est essentiel de se pencher sur la question.

Question de recherche et plan du mémoire

Il semble donc que la RTT peut avoir des répercussions significatives sur la vie des personnes à l'emploi. En revanche, dans quelle mesure ces bénéficiaires sont-ils effectivement au rendez-vous ? Plus directement, **comment est vécue la RTT par des salarié.e.s québécois.e.s, selon qu'elle est subie ou choisie** ? Telle a été la question de départ qui a guidé cette recherche.

Mais, en examinant de plus près cette avenue, on s'aperçoit rapidement que la notion de *réduction du temps de travail* n'est pas aussi simple qu'elle en a l'air. En fait, il n'existe pas une mais bien plusieurs « formules » de RTT : cette même appellation peut renvoyer à une pluralité d'acteurs et se décliner en plusieurs types de projets, ne convergeant pas nécessairement sur le plan idéologique. D'un côté, de plus en plus d'individus abaissent leur temps de travail comme démarche personnelle, prenant ainsi la forme du travail à temps partiel. Dans ce cas, la mesure s'accompagne souvent d'une baisse de salaire. Mais de l'autre, la RTT peut faire l'objet d'une législation à l'échelle nationale, comme c'est le cas de la France avec sa politique publique des 35 heures de travail au début des années 2000. Dans cette situation, les salarié.e.s ne perdent pas nécessairement une partie de leur revenu. Globalement, certaines propositions de RTT cherchent une harmonisation avec la société, alors que d'autres visent plutôt à la transformer. Le premier chapitre aura donc pour objectif de clarifier ce qu'on entend par *réduction du temps de travail*, et de mettre au clair ses différentes propositions.

Dans le deuxième chapitre, il sera question de vérifier ce que disent les études scientifiques sur les conséquences effectives de la RTT sur ses bénéficiaires. Je m'intéresserai aux représentations de ces derniers, soit les gains perçus de la RTT et leurs appréhensions principales, ainsi qu'à leur vécu, donc les effets observables sur leur vie personnelle et professionnelle. Je me pencherai également sur les usages du temps libéré par la RTT et sur les implications écologiques potentielles de ceux-ci.

Ensuite, afin de pouvoir répondre à la question de recherche, j'ai mobilisé le concept de la « société du travail » introduit par le sociologue David Frayne. Dans son ouvrage intitulé *Le refus du travail : Théorie et pratique de la résistance au travail*, publié en 2018, Frayne effectue une critique du monde du travail tel que l'on le connaît aujourd'hui. Soulignant que le travail salarié est un point focal dans nos vies personnelles et collectives, il remet en cause sa centralité : « si l'emploi est bien une source centrale de liens, de droits, de statut et d'appartenance, il est important de reconnaître que cet état de fait est le fruit d'une construction sociale et historique » (Frayne, 2018 : 37-38). Dans cette optique, Frayne s'interroge sur la possibilité d'un avenir où l'on travaillerait moins, nous laissant ainsi la chance de nous accomplir en toute autonomie. Ces questions centrales seront explorées au chapitre trois.

Le chapitre suivant portera sur le dispositif d'enquête. Pour fournir une réponse à la question d'origine, douze entretiens semi-dirigés ont été menés auprès de travailleur.euse.s québécois.e.s. L'échantillon se divisait en deux groupes de taille égale, un pour laquelle la RTT était « volontaire », et l'autre « involontaire ». Les résultats de l'enquête sont présentés au chapitre cinq, et analysés dans le chapitre suivant. En guise de conclusion, je reviendrai sur les constats majeurs de la recherche, présenterai ses limites principales ainsi que des avenues de recherche futures.

Chapitre 1

Qu'est-ce que la réduction du temps de travail?

« La RTT est à la fois souhaitable et nécessaire. Elle est souhaitable dans la mesure où elle permet à chaque personne une organisation moins contraignante de son temps, des occupations plus variées et donc une vie plus riche. Elle est nécessaire dans la mesure où les progrès de productivité permettent de produire plus avec moins de travail. Si tout le monde doit pouvoir trouver du travail, la quantité de travail fournie par chacun doit progressivement diminuer. »

(Gorz, 1991 : 188-189)

À première vue, la réduction du temps de travail semble être un concept simple. Pourtant, elle l'est beaucoup moins lorsque mise en pratique ! Bien que la semaine de travail de quatre jours soit souvent évoquée lorsque l'on parle de RTT, elle ne représente pourtant qu'une des nombreuses formes que peut prendre ce projet. Les pages à venir permettront de faire le point sur l'ensemble des propositions de RTT qui ont été étudiées et testées dans les dernières années. Celles-ci seront catégorisées essentiellement en fonction de la finalité pour laquelle elles ont été conçues. Ceci permettra aux lecteur.rice.s d'y voir plus clair dans les effets que ce dispositif peut générer sur les individus, entreprises et gouvernements selon les objectifs qui le sous-tendent. D'abord et avant tout, un court mais essentiel tour d'horizon sera effectué sur la notion de *travail* en soi afin de clarifier ce dont il sera question tout au long de ce mémoire.

1.1 De quel travail parle-t-on ?

Lorsque l'on traite de réduction du temps de travail, que désigne en fait le mot *travail* ? Au sens anthropologique du terme, Suzman (2021 : 12) le définit comme « quelque chose qui implique de dépenser intentionnellement de l'énergie ou des efforts sur une tâche afin de parvenir à un but ou une fin ». Autrement dit, cette forme d'activité humaine ne date pas d'aujourd'hui, remontant plutôt aux premières sociétés de chasseurs-cueilleurs. Ce n'est pas ce travail dont il est question dans la notion de RTT. Le mot désigne une réalité bien plus circonscrite dans le temps et dans l'espace. En effet, nos sociétés modernes tendent à définir le travail comme activité ayant une valeur économique quantifiable, ce qui place dans une zone grise le travail domestique, le travail de reproduction, le *care* et toutes autres formes d'activité productive qui génèrent pourtant une contribution sociale

et économique essentielle au bon fonctionnement de nos collectivités (Frayne, 2018). De façon plus précise, les sociologues le définissent comme « le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles » (Erhel, Gavini et Lizé 2003). Simplement, le philosophe Gorz établit le travail dans nos sociétés modernes comme « une activité entreprise en vue d'obtenir un salaire » (Gorz, 2004). Dans le même ordre d'idées, les défenseurs de la décroissance précisent qu'il s'agit bien de cette forme de travail que l'on vise dans une RTT : « le travail abstrait qui ne sert pas à satisfaire nos besoins concrets ; le travail marchandisé dont le dessein n'est pas le nôtre et auquel on se livre selon les méthodes et les horaires imposés par autrui » (Lévy, 2017).

Et que désigne alors le terme *temps de travail* ? Selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT), la notion renvoie à sept dimensions différentes : les heures travaillées, les heures rémunérées, les heures normales, les heures contractuelles, les heures habituelles, les heures supplémentaires et l'absence du travail (Lukács et Antal, 2023). Toutefois, on s'aperçoit que l'OIT se rattache principalement au deuxième sens, soit aux heures rémunérées, et même plus précisément au temps salarié. Ainsi, c'est de ce type de travail – activité entreprise dans le but d'obtenir un salaire – dont il sera question dans ce mémoire lorsqu'on parle de RTT, tout en ayant conscience que cette approche laisse dans l'ombre bien d'autres facettes du travail. D'un côté, la recherche soutient que de nombreux facteurs entrent en jeu dans la mesure du temps de travail, tels que la préparation nécessaire au travail, le voyage ou le transport pour se rendre au travail, ainsi que la formation (Erhel, Gavini, et Lizé, 2003 ; Lukács et Antal, 2023). D'un autre côté, les tendances récentes au télétravail et au « droit à la déconnexion » montrent que la coupure entre le travail et les autres sphères de notre vie est de plus en plus difficile à établir, ce qui rend le calcul du temps de travail plus complexe (Lukács et Antal, 2023). En revanche, la désignation choisie pour ce mémoire demeure sans doute la plus pertinente et complète, étant celle utilisée par une majorité de chercheur.euse.s.

1.2 Que signifie « réduire le temps de travail » ?

Il a été établi que le travail que l'on cherche à réduire est donc « toute activité entreprise en vue d'obtenir un salaire ». Maintenant, qu'est-ce que désigne la RTT ? En fait, le

concept peut être défini de diverses façons. D’abord, certaines études qualifient la RTT de « réductions dans le temps total consacré au travail rémunéré, tout au long de la vie » (Gunderson, 2019 ; IRIS, 2016). Il n’est donc ici pas nécessairement question d’une réduction établie de façon hebdomadaire ou périodique. Ces auteur.rice.s font plutôt référence à l’idée de modifier la répartition du temps de travail rémunéré par rapport aux autres formes d’occupations, telles que le travail domestique ou le temps de loisir, sur l’espace d’une vie.

De leur côté, les promoteurs du mouvement de la décroissance conviviale comme André Gorz et des chercheurs comme Frayne (2018) et Rosslund Christiansen (2021) mettent l’accent sur l’extension du « temps libéré » par la RTT, soit l’augmentation du temps où l’on n’effectue pas de travail salarié. Selon eux, la diminution des heures de travail salarié fait partie intégrante d’un projet social et politique, consistant à redistribuer l’emploi de manière équitable (Frayne, 2018). Essentiellement, la quantité de travail récupéré par la RTT d’une personne pourrait permettre à une autre personne, sans emploi, d’intégrer le marché du travail (Latouche, 2021).

Un autre segment de la littérature présente la RTT comme « un mouvement visant à réduire les heures de travail des travailleur.euse.s à temps plein, sans réduction de salaire » (Chung, 2022). Ici, l’aspect salarial est donc jugé comme essentiel dans la désignation d’une telle politique. En outre, des chercheurs environnementaux associent la RTT à une « *triple-dividend policy* » ; autrement dit, à une politique susceptible de générer trois types d’effets différents (Frey, 2019 ; Hanbury, Bader et Moser, 2019). Selon eux, la RTT aurait des répercussions sur l’emploi et le taux de chômage, sur le bien-être personnel et l’autonomie des travailleur.euse.s, et sur l’écologie.

Par ailleurs, à l’échelle d’un pays, la RTT renvoie à un concept plus technique, notamment lorsqu’elle fait référence à une politique publique. C’est le cas de la France, laquelle définit la RTT par une « diminution de la durée légale du temps de travail, qui passe de 39 à 35 heures hebdomadaires ; la période d’arrêt de travail correspondante. » (Erhel, Gavini, et Lizé, 2003). Au Québec, la RTT renvoie à l’idée de réduire les heures de travail salarié sur une période de temps déterminée afin de « partager le travail disponible », dans le cadre de programmes gouvernementaux comme l’aménagement et la réduction du temps

de travail (ARTT). La RTT s'inscrit donc dans différents types d'accords pris entre des employés et des employeurs, lesquels seront définis plus bas. En revanche, certains économistes considèrent que la RTT n'est pas un concept sur lequel il faut légiférer : au contraire, elle aurait tendance à s'effectuer de façon naturelle, au fil du temps, grâce à la croissance économique (Geloso, 2020). Selon eux, la RTT s'opère sans que l'on s'en rende compte grâce aux gains en productivité qui ont été réalisés dans les dernières années.

Dans les pages suivantes, il sera de plus en plus évident que le concept de la RTT peut en fait déboucher sur différents projets selon les objectifs recherchés. Son unité de mesure peut varier selon ses finalités : tantôt, on l'envisage comme le nombre de jours travaillés en moins à l'année, tantôt elle peut signifier de plus longues pauses au quotidien (Lukács et Antal, 2023). Dans d'autres contextes, la RTT renvoie à une baisse du nombre d'heures « productives » travaillées par jour ; ce temps de travail exclue par exemple les pauses prises comme sur l'heure du midi (Lukács et Antal, 2023). L'expérience française des « 35 heures » met bien en évidence l'ambiguïté autour de l'unité de mesure : alors que la nouvelle durée « légale » établie était de 35 heures, la durée « effective » du travail pour la majorité des salarié.e.s demeura, en moyenne, à 39 heures par semaine (Erhel, Gavini et Lizé, 2003). Cela s'explique notamment par un manque d'adaptation ou de réorganisation autour du travail de la part de certains secteurs ou entreprises.

1.3 Comment distinguer différentes propositions de RTT ?

La littérature coïncide sur un point en particulier : les effets de la RTT, par exemple sur les travailleur.euse.s ou sur la société, sont très susceptibles de varier en fonction de sa finalité (De Spiegelaere et Piasna, 2017). En clair, les impacts socio-écologiques d'une politique de RTT dépendent largement des objectifs qu'elle vise à atteindre. Ces finalités sont multiples et dépendent principalement des acteurs qui l'initient. D'un côté, un gouvernement qui met en place une politique de RTT a des objectifs qui sont principalement de l'ordre macro-économique : elle vient d'abord et avant tout soutenir – et à l'occasion relancer – l'emploi, et à réduire le chômage. En revanche, les entreprises, cherchant prioritairement à maximiser leurs profits, tendent généralement à rechercher des gains en productivité et efficacité au travail, n'ayant pas comme objectif premier la sauvegarde ou la création d'emplois (Erhel, Gavini, et Lizé 2003). D'un autre côté, les

salarié.e.s ont des revendications qui s'expriment surtout autour d'une meilleure articulation entre leur vie sociale et vie professionnelle, cherchant à gagner en autonomie et en temps libre (Erhel, Gavini et Lizé, 2003). Plus largement, on constate que certaines propositions cherchent en quelque sorte à réformer ou à harmoniser la société, en optimisant l'emploi sans remettre en question ses fondements. D'autres finalités, au contraire, exigent une transformation de la société : la RTT doit s'accompagner d'une réévaluation des paramètres et de la centralité du travail salarié dans nos vies.

Ensuite, une politique de RTT peut se distinguer par d'autres critères tels que son amplitude, bien que celle-ci varie largement en fonction de sa finalité. L'amplitude fait référence à deux éléments : d'abord à la quantité de temps de travail en moins, et ensuite au nombre de personnes salariées concernées par la proposition de RTT. Puisque ces facteurs dépendent largement des objectifs de la RTT, la littérature ne dressait pas toujours un portrait clair des amplitudes possibles de RTT. Toutefois, il semblerait qu'une RTT collective, donc concernant un plus grand nombre de travailleur.euse.s, serait nécessaire pour générer des effets observables sur notre mentalité et relation au travail (De Spiegelaere et Piasna, 2017).

Finalement, la RTT peut s'assortir de conditions, lesquelles dépendent également en grande partie des objectifs visés. Par exemple, elle peut s'accompagner d'une baisse de salaire, ou pas, pour les travailleur.euse.s. Leurs avantages sociaux peuvent aussi en subir des conséquences (Erhel, Gavini et Lizé, 2003). En outre, la RTT pourrait mener à une baisse proportionnelle de la charge de travail, ou plutôt à une intensification du temps de travail, c'est-à-dire au fait de devoir accomplir la même quantité de tâches en-dedans du temps habituel (De Spiegelaere et Piasna, 2017).

Une revue de la littérature sur les multiples propositions de RTT a permis d'identifier cinq finalités principales, ce qui a mené à la catégorisation suivante. Les trois premières se positionnent dans une harmonisation de la société, alors que les deux dernières visent plutôt une transformation de celle-ci :

- La RTT comme quête individuelle de mieux être ;
- La RTT comme partage de l'emploi ;

- La RTT comme relance de l'économie ;
- La RTT comme stratégie écologique ;
- La RTT comme avenue vers une société post-croissance.

1.4 La RTT comme quête individuelle de mieux être

Dans un premier temps, une personne salariée peut décider d'abaisser son temps de travail. Mais, elle peut choisir la RTT, ou y être amenée par « obligation ». Ainsi, la RTT comme démarche individuelle peut être abordée selon deux approches.

Selon la première approche, la personne salariée détermine elle-même les paramètres de sa RTT. Cette démarche se caractérise par une réduction choisie des heures de travail quotidiennes ou hebdomadaires, s'apparentant au travail à temps partiel. Parfois choisie en début de carrière, elle peut aussi prendre la forme d'une retraite progressive, lorsqu'un individu cherche à réduire de façon graduelle son temps de travail en fin de carrière. Cette décision de la part de l'individu s'inscrit parfois dans une démarche plus large visant à ralentir son rythme de vie. Dans ce cas, elle s'apparente à l'approche du « *downshifting* ». Cette pratique, qu'on peut voir comme une forme de simplicité volontaire, est présentée dans la littérature comme une stratégie prise par des individus pour regagner le contrôle sur leurs vies, en travaillant moins, en réduisant leur consommation et en modifiant leurs habitudes de vie (Cockman, Pyke, 2020 ; Sorrell, Gatersleben, et Druckman, 2020). Ce concept est similaire à celui de « l'hédonisme alternatif », introduit par Kate Soper. Il se définit par un « contre-courant culturel » dans lequel « les longues journées de travail et le mode de vie ultraconsommériste sont observés d'un œil perplexe » (Frayne, 2018 : 149). Soper précise que les personnes qui suivent ce courant accordent plus d'importance aux biens immatériels, tels que le temps, le bien-être ou l'entretien de relations interpersonnelles, faisant de la RTT une avenue souhaitable (Frayne, 2018).

Dans la deuxième approche, certaines personnes, principalement des femmes, sont également contraintes à réduire leur temps de travail. Elles peuvent y être amenées, un peu à contre-cœur, lorsqu'elles ont besoin de plus de temps pour s'occuper de leurs enfants, par exemple (Erhel, Gavini, et Lizé, 2003 ; Weeks, 2011). En ce sens, leur RTT est plutôt « subie ». La France se singularise d'ailleurs par une forte proportion de temps

partiel subi, c'est-à-dire ne résultant pas des préférences des travailleur.euse.s (Erhel, Gavini et Lizé, 2003). Selon les résultats de l'expérimentation française sur la semaine des 35 heures, plusieurs femmes qui auraient opté pour le temps partiel dans le contexte d'une semaine de 39 heures de travail ont finalement préféré la semaine complète de 35 heures (De Spiegelaere et Piasna, 2017). Il faut souligner que la hausse d'emplois à temps partiel place les travailleur.euse.s dans une situation de plus en plus précaire : plutôt que d'agir comme stratégie efficace de redistribution d'emploi, le temps partiel mettrait plutôt en évidence des disparités déjà existantes, comme l'inégalité des genres (De Spiegelaere et Piasna, 2017). En effet, des postes à temps partiel vont généralement comporter moins d'avantages sociaux et d'opportunités professionnelles que des rôles à temps plein (De Spiegelaere et Piasna, 2017). S'ajoute à cela le fait que des personnes travaillant à temps partiel sont souvent perçues comme moins motivées ou impliquées dans leur travail, ce qui peut avoir comme conséquence de les tenir à l'écart de rôles plus importants (et surtout mieux payés !) dans l'organisation (Simard, 2022).

Peu importe l'approche, les objectifs de cette RTT sont multiples et peuvent varier selon l'individu. Cependant, les raisons les plus souvent évoquées sont d'accroître son temps libre, soit celui consacré au loisir ou à la famille et proches, au désir de ralentir son mode de vie, ou à éviter des problèmes de fatigue professionnelle (*burn out*) et de surmenage (*overwork*) (Simard, 2022 ; Persson, Larsson et Nässen, 2021). Bien que le fait de vouloir plus de temps libre à sa disposition ne soit pas une revendication récente, l'idée de réduire son temps de travail hebdomadaire semble avoir gagné du terrain dans les dernières années (Simard, 2022). Toutefois, les sociétés modernes, y compris au Québec, valorisent toujours la performance et le travail acharné, alors que l'idée de travailler moins est associée à la paresse (Frayne, 2018 ; Simard, 2022). Néanmoins, il semblerait que la pandémie de la COVID-19 ait permis de relancer la discussion : des recherches récentes montrent qu'elle fut une opportunité pour plusieurs de réimaginer leur rapport au travail, jusqu'à engendrer une complète remise en question de leur emploi, mode de vie et valeurs ; phénomène qu'on a appelé « la grande démission », comme mentionné déjà (Corriveau, 2022). Ce dernier serait apparemment plus présent aux États-Unis, mais également au Canada. Les motifs expliquant le phénomène se résument au désir d'harmoniser les paramètres de son travail avec ses valeurs, et d'être plus en contrôle de son temps et de sa

vie, tout simplement (Corriveau, 2022). Ce concept encapsule donc non seulement l'envie d'abaisser son temps de travail, mais aussi de transformer les milieux de travail pour que tout le monde puisse s'y épanouir.

Amplitude

Dans cette proposition, l'amplitude est modérée, dans la mesure où ce sont des choix personnels faits à petite échelle. Le nombre de personnes concernées par cette forme de RTT demeure marginal et peu accessible pour le moment au Québec. À l'heure actuelle, 18% de la population québécoise travaille à temps partiel (Institut de la Statistique du Québec, 2023). Plus précisément, ces personnes travaillent donc 30 heures ou moins par semaine à leur emploi. Par ailleurs, cette donnée ne dit rien sur les personnes qui choisissent de travailler quatre jours par semaine au lieu de cinq, puisque ce format entre tout de même dans la catégorie du travail à temps plein. Peu de recherches se penchent sur ces démarches individuelles, mais ces choix sont de plus en plus communs, ce qui montre qu'il est possible et même souhaitable de réduire son temps de travail. En revanche, certain.e.s chercheur.euse.s soulignent que le fait de « décentraliser » la RTT soit de relayer cette décision aux individus ne ferait que mettre l'accent sur l'inégalité de l'emploi et des heures de travail parmi la société (De Spiegelaere et Piasna, 2017). De plus, les individus choisissant d'abaisser leur temps de travail peuvent se retrouver contraints au niveau financier sans avoir d'accompagnement social, alors que d'autres peuvent choisir de travailler beaucoup plus afin d'augmenter leur revenu de façon considérable, sans faire face à aucune contrainte (Gunderson, 2019).

Conditions

En contrepartie, avec ce choix individuel, il y a souvent un prix à payer : une baisse de salaire. En effet, ces individus sont prêts à subir une perte de revenu pour pouvoir ralentir leur mode de vie professionnel, et jouir de plus de liberté dans la sphère personnelle. D'un côté, on pourrait dire que cette solution n'est donc accessible qu'aux plus « privilégié.e.s » d'entre nous pour le moment. La diminution de salaire ne doit pas être un enjeu pour cette personne, et elle doit également disposer d'un pouvoir de négociation suffisant auprès de son employeur (Mullens, Verbeylen et Glorieux, 2021 ; Simard, 2022). Considérant que

la RTT demeure taboue dans les entreprises, il n'est pas rare qu'un.e travailleur.euse se fasse carrément refuser la demande (Simard, 2022). Par ailleurs, la littérature souligne le risque qu'une politique de RTT s'accompagnant d'une baisse de salaire ne bénéficie que des groupes à revenu élevé (Persson, Larsson et Nässen, 2021). Avec l'augmentation préoccupante de l'inflation dernièrement ainsi que le creusement de l'inégalité des revenus, on peut questionner l'accessibilité de cette alternative, qui semble donc assez injuste socialement (Persson, Larsson et Nässen, 2021 ; Sorrell, Gatersleben et Druckman, 2020). Ces chercheur.euse.s concluent qu'une RTT comme politique collective plutôt que par le biais de démarches individuelles serait plus juste et inclusive à cet effet.

1.5 La RTT comme partage de l'emploi

Les thématiques d'aménagement et réduction du temps de travail (ARTT) ainsi que de partage du travail ont gagné du terrain par vers la fin du 20^e siècle (Erhel, Gavini, et Lizé, 2003). Bien que déjà présent dans les négociations depuis les années 1930, le « partage du travail » a un joué un plus grand rôle dans les années 1990, puisque la sauvegarde de l'emploi, au niveau macro, était plus importante que les préoccupations des syndicats par rapport au salaire et au temps de travail (Erhel, Gavini, et Lizé, 2003). C'est d'ailleurs le développement du temps partiel dans ces années qui a fait de plus en plus valoir cette approche de partage du travail (Erhel, Gavini, et Lizé, 2003).

Cette proposition de RTT consiste généralement à une baisse temporaire du temps de travail pour les employés d'une ou plusieurs entreprise(s) donnée(s). Elle prend la forme de contrats établis entre une entreprise et le gouvernement, ou entre les employés et employeurs, soit au niveau provincial ou fédéral. Selon Huberman et Lanoie (1998), le travail partagé est un concept large et peut avoir plusieurs objectifs. Il peut d'abord être considéré comme une entente volontaire entre individus et entreprises, pour deux buts : offrir plus de flexibilité à l'employé dans son horaire de travail, et plus de choix à l'entreprise dans le type de profil qu'elle souhaite embaucher (Huberman et Lanoie, 1998). Ensuite, le partage du travail peut être strictement une stratégie de l'entreprise pour « accumuler » de la main-d'œuvre, c'est-à-dire pour profiter d'une expertise diversifiée et de plus de travailleur.euse.s, lors d'un cycle économique au ralenti comme une récession. Ces ententes seront plutôt prises à court-terme. Enfin, toujours selon Huberman et Lanoie

(1998), une entente de travail partagé peut être initiée par le gouvernement dans le but de réduire les coûts de main-d'œuvre dans un secteur en particulier, dans une perspective à long-terme. Si c'est le cas, l'État pourrait limiter le nombre d'heures de travail des organisations dans ce secteur sur une base hebdomadaire ou annuelle. Bien que ces trois définitions comportent des similarités, ces auteurs les distinguent car elles ont des effets différents sur le salaire, la productivité et l'organisation des entreprises en question.

Cette proposition de RTT englobe deux programmes gouvernementaux ayant des finalités très similaires : le programme fédéral de travail partagé, plus communément appelé partage du travail, ainsi que l'ARTT au Québec. Ces mesures sont mises en place à petite échelle, souvent sous forme d'initiatives temporaires qui ont pour objectif premier de sauvegarder l'emploi et/ou d'en créer de nouveaux.

Le « programme de travail partagé » est une offre publique de Service Canada. Il offre la possibilité de formuler une entente entre employés et employeurs, visant à abaisser le temps de travail hebdomadaire (Huberman et Lanoie, 1998). L'accord peut être pris pour plusieurs raisons, mais sera souvent initié dans le but de la sauvegarde d'emploi, et afin d'éviter des mises à pied lorsque la santé financière d'une entreprise est compromise (Gouvernement du Canada, 2022). Au niveau provincial, l'équivalent correspond au programme d'ARTT. On définit l'ARTT comme « une intervention par laquelle des employés conviennent, en accord avec l'employeur, de réduire, pour un temps déterminé, leurs heures de travail au profit d'autres travailleur.euse.s qui maintiendront leur emploi grâce à cette mesure » (Emploi-Québec, 2021).

Au sens large, le « partage du travail » correspond à une intuition très simple : afin d'assurer le même niveau de production et de garder le nombre total d'heures de travail employées dans ce processus, les entreprises doivent embaucher plus (Erhel, Gavini et Lizé, 2003). D'un point de vue gouvernemental, une répartition plus égalitaire des heures travaillées parmi la population active pourrait être une solution efficace pour atteindre un bas taux de chômage dans un environnement de faible croissance (Erhel, Gavini et Lizé, 2003). Ces programmes ont pour objectif premier de favoriser une répartition plus égalitaire du temps de travail, en visant d'une part à préserver l'emploi de personnes à risque de mise à pied, et d'autre part à encourager l'embauche de personnes sans emploi

(Emploi-Québec, 2021). De plus, le gouvernement stipule que le programme vise également à améliorer la qualité de vie et la motivation des travailleur.euse.s (Emploi-Québec, 2021). Le dispositif peut être initié par l'entreprise dans une mesure de sauvegarde d'emploi, par exemple pour faire face à des changements d'offre et de demande dans l'industrie, ou au vieillissement de la main-d'œuvre (Emploi-Québec, 2021).

Amplitude

L'amplitude d'un tel type de RTT peut être qualifiée de « faible à modérée », considérant que des critères d'admissibilité plutôt stricts doivent être respectés par les demandeurs de RTT, et que ce ne sont pas toutes les entreprises qui peuvent y participer (Emploi-Québec, 2021). Les ententes peuvent prendre différentes formes au sein des entreprises, telles que le travail à temps partiel, l'accumulation de congés ou la retraite progressive, étant ainsi moins susceptible de générer des effets perceptibles sur la durée « effective » du temps de travail. Par exemple, il est possible d'obtenir une journée de congé supplémentaire de façon bi-hebdomadaire, ou d'opter pour « l'accumulation de congés compensatoires », c'est-à-dire que l'individu travaille le même nombre d'heures qu'à l'habitude, mais avec un salaire réduit. Les heures travaillées en surplus qui ne sont pas rémunérées sont donc accumulées dans une banque de congés additionnels, pouvant être utilisés à un moment ultérieur au choix de l'employé (Emploi-Québec, 2021). Toutefois, la réduction du nombre d'heures travaillées sur une base hebdomadaire est généralement minime, tournant souvent autour du 10% (Huberman et Lanoie, 1998). De plus, la baisse du temps de travail n'est pas permanente – elle s'agence plutôt à une solution temporaire (moins d'un an) pour la plupart des organisations où elle est mise en place, considérant qu'une entreprise peut bénéficier d'une aide financière gouvernementale durant une durée maximale de 36 mois (Emploi-Québec, 2021).

Conditions

Cette logique a un coût pour les salarié.e.s quand il n'y a pas de compensation salariale, et à l'inverse, a un coût pour l'entreprise lorsque cette dernière est forte (Erhel, Gavini et Lizé, 2003). L'aide financière, si apportée par des prestations gouvernementales, ne vient qu'appuyer pendant une période de temps fixe l'employeur (Huberman et Lanoie, 1998).

Les subventions de la part du gouvernement sont d'ailleurs facultatives, bien qu'il semblerait que ce type de RTT soit plus susceptible de produire les effets espérés si elle se base sur des incitations financières gouvernementales (Huberman et Lanoie, 1998). Le pourcentage de la diminution de salaire varie selon le contexte et la situation financière de l'entreprise mais mène dans la majorité des cas à une baisse de rémunération proportionnelle à la RTT pour les salarié.e.s (Huberman et Lanoie, 1998 ; Emploi-Québec, 2021). En outre, l'individu en situation d'ARTT accumulera également moins de jours de vacances comparativement à celui à temps plein pendant la durée de l'entente (Emploi-Québec 2021).

En bref, que l'on parle de partage du travail ou d'ARTT, il faut retenir de cette proposition qu'il s'agit d'une solution temporaire et à court-terme, destinée à optimiser la situation d'une ou plusieurs entreprises en termes d'emploi. On peut s'attendre à ce que des initiatives comme celle-ci produisent peu ou pas d'impacts à long-terme sur la société et les travailleur.euse.s, comme on pourrait en observer dans d'autres propositions intégrées collectivement (De Spiegelaere et Piasna, 2017).

1.6 La RTT comme relance de l'économie

Cette troisième proposition de RTT, d'inspiration plus libérale, vise une réduction de la semaine de travail pour l'ensemble des travailleur.euse.s dans le but premier de stimuler la relance économique. Elle est donc revendiquée dans l'optique où elle engendre des améliorations de productivité pour les entreprises, la création d'emploi, et la reprise de certaines industries au ralenti. Elle est généralement mise de l'avant par un gouvernement, à l'échelle d'une société ou de certains secteurs d'entreprises. Les sections ci-dessous mettront en évidence que la proposition prend des formes qui conviennent aux besoins du système capitaliste, visant d'abord et avant tout à continuer de faire croître l'économie (Lévy, 2017).

Certains économistes sont de l'avis qu'il n'est pas nécessaire de lutter pour abaisser le temps de travail dans la mesure où la RTT a tendance à s'opérer naturellement grâce à la croissance économique, s'opposant aux promoteurs de la décroissance soutenable. Il s'agirait « [...] d'une force historique fréquemment observée par les économistes et historiens économiques » (Geloso, 2020). C'est aussi ce que prédisait l'influent

économiste Keynes au début du 21^e siècle : les avancées technologiques, de croissance et de productivité nous permettraient de satisfaire tous nos besoins essentiels, et il serait ainsi possible de ne pas travailler plus de 15 heures par semaine (Suzman, 2021). On sait aujourd'hui que ce n'est pas arrivé ! Au contraire, les gens n'ont jamais autant été à l'emploi qu'aujourd'hui (Levy, 2017, Posca, 2023). Sous le capitalisme néolibéral actuel, il apparaît donc évident que la croissance économique ainsi que les gains de productivité des derniers siècles ne se traduisent pas en temps libéré ni en augmentation du pouvoir d'achat pour la majorité des travailleurs (Lévy, 2017). Selon le sociologue David Frayne (2018), les initiatives néolibérales des années 1990 garantissant un meilleur équilibre entre vie personnelle et travail auraient été utilisées comme « ruses idéologiques » dans le but de déléguer aux individus la responsabilité de gérer les exigences du travail, telles que leur gestion du stress et du temps.

Tout récemment, le commissaire européen à l'emploi et aux droits sociaux, Nicolas Schmit, suggérait que la semaine de quatre jours serait une piste intéressante à explorer comme solution potentielle à la pénurie de main-d'œuvre, notamment pour les secteurs qui ont de la difficulté à attirer des employés compétents (Le Monde, 2023). De nombreux autres gouvernements amènent la semaine de travail réduite comme solution potentielle au ralentissement économique, comme les exemples plus bas le démontreront. En parallèle, des groupes de recherche indépendants coordonnent avec les entreprises et gouvernements de plusieurs pays occidentaux des expérimentations de RTT à grande échelle. Ils soutiennent, à travers la description de leur mission, qu'en temps de ralentissement économique, se tourner vers des politiques de RTT serait judicieux pour une hausse de la productivité et des niveaux d'emploi :

As global leaders in reduced work time, we are passionate about helping businesses, individuals, and governments work towards a future where productivity is prioritised over working hours, and work/life balance can be improved without sacrificing business results (4 Day Week Global, 2022).

Puisque la RTT favorise le partage de l'emploi, cela signifierait une meilleure redistribution des revenus et pourrait aider à augmenter la consommation en temps de récession économique ou de croissance en termes de gains de productivité stagnante (Frey,

2019). Autrement dit, la RTT serait ici indispensable dans la perspective où avoir un peu plus de temps nous permet de consommer tout ce que nous produisons (Frayne, 2018).

Amplitude

Ces programmes de RTT peuvent être proposés à l'échelle nationale, ou bien au niveau des entreprises. La finalité de ce type de RTT a donc un aspect plus collectif que les formules précédentes. D'un côté, un plus grand nombre de personnes sont visées par cet objectif, alors que plusieurs gouvernements souhaitent à long-terme implanter cette politique pour l'ensemble des travailleur.euse.s. À titre d'exemple, le gouvernement espagnol mettait en place en 2022 un projet pilote de RTT, visant à stimuler la productivité et l'économie du pays, et concernant les salarié.e.s à temps plein de petites et moyennes entreprises industrielles (*Euronews*, 2022). Similairement, le Portugal lançait récemment sa propre expérimentation de RTT en 2023 auprès d'une quarantaine d'entreprises dans les secteurs du conseil, des activités scientifiques et techniques, et de l'information et de la communication (*Le Monde*, 2023). De son côté, la Nouvelle-Zélande proposait d'augmenter le temps libre de ses citoyen.ne.s en 2020, alors que leur économie fut durement affaiblie par la pandémie de la COVID-19 et qu'elle constatait le désir des gens à travailler autrement (*Agence France-Presse*, 2020). En Angleterre, 73 entreprises participaient en 2022 à un projet-pilote d'une durée de six mois, dans laquelle 903 employé.e.s travaillaient quatre jours par semaine (*4 Day Week Global*, 2022). L'organisation *4 Day Week Global* appelle ce modèle le « 100-80-100 », c'est-à-dire que les salarié.e.s reçoivent 100% de leur salaire tout en ne travaillant que 80% du temps par rapport à avant, et cela, en maintenant un niveau de productivité à 100% (*4 Day Week Global*, 2022).

Dans d'autres pays comme la Suède et la Hongrie, des expérimentations à plus petite échelle sont menées auprès d'une ou plusieurs entreprises. Le projet public de la Suède en 2015 portait sur un petit groupe d'infirmières travaillant dans une maison de retraite, et visait à innover sur le terrain des alternatives à la semaine de travail traditionnelle (*The Guardian*, 2015). Par ailleurs, en Hongrie, une étude faite auprès de 10 compagnies hongroises montre que leurs motifs à mettre en place une semaine de travail réduite tendent vers le désir d'améliorer leur performance économique, par exemple en réduisant

l'absentéisme des employé.e.s (Hidasi, Venczel et Antal, 2023). Certaines d'entre elles voyaient la RTT comme une alternative à des augmentations de salaires importantes afin d'attirer et de conserver une main-d'œuvre qualifiée (Hidasi, Venczel et Antal, 2023).

D'un autre côté, la particularité de ces initiatives est que l'amplitude en termes de quantité de temps de travail en moins est limitée, dans la mesure où elles doivent s'accorder avec des objectifs de croissance économique. La semaine de travail de quatre jours semble faire l'unanimité parmi nos dirigeant.e.s politiques, mais d'autres formes d'une amplitude semblable sont aussi entendues :

Parmi les initiatives proposées figure le passage à la semaine de quatre jours et l'octroi d'un plus grand nombre de jours fériés pour stimuler les dépenses dans les secteurs du tourisme et de l'hôtellerie, particulièrement frappés (Agence France-Presse, 2020).

Spain has launched a pilot project to help small and medium-sized industrial companies cut the working week by at least half a day without denting salaries in an attempt to boost productivity (Euronews, 2022).

Le Portugal doit lancer un projet-pilote autour de la semaine de quatre jours, sur une base volontaire et sans perte de revenus (Le Monde, 2023).

In February, the nurses switched from an eight-hour to a six-hour working day for the same wage – the first controlled trial of shorter hours since a rightward political shift in Sweden a decade ago snuffed out earlier efforts to explore alternatives to the traditional working week (The Guardian, 2015).

Conditions

Dépendamment du programme de RTT mis en place, la mesure peut s'accompagner de changements dans le nombre de vacances permises ainsi que dans les avantages sociaux fournis aux employé.e.s (Hidasi, Venczel et Antal, 2023). Par ailleurs, il n'est idéalement pas question d'abaisser le salaire des travailleur.euse.s ici. Comme mentionné plus haut, si le but est la relance économique par l'entremise d'une augmentation de la consommation, il est préférable d'accorder plus de temps libre aux travailleur.euse.s mais avec tout autant de pouvoir financier (Frey, 2019). Des politiques visant à minimiser toute réduction de salaire sont donc de mise.

1.7 La RTT comme stratégie écologique

Plus récemment, on a commencé aussi à envisager la RTT comme un moyen de limiter la catastrophe écologique. Contrairement aux propositions précédentes, celle-ci cherche à

transformer plutôt qu'à harmoniser nos sociétés. Les promoteurs de cette formule associent une diminution du temps de travail salarié à toutes sortes de bénéfices sociétaux ; néanmoins, la finalité première recherchée est environnementale. Selon des chercheurs de l'université du Massachusetts, une relation étroite existe entre la croissance économique et la dégradation écologique. Ils attribuent un rôle clé aux heures de travail de nos sociétés pour atteindre une viabilité environnementale (Knight et al., 2012). Autrement dit, il semblerait que la RTT puisse réduire l'empreinte environnementale ainsi que les émissions carbone d'une population.

Comment expliquer une telle affirmation ? En fait, l'avantage écologique viendrait d'une transformation de notre rapport à la production et à la consommation (Schor, 2005). D'abord, simplement dit, on soupçonne que plus on travaille, plus on consomme et donc plus on produit de biens et de services, ce qui équivaut à un impact environnemental toujours plus grand (Schor, 2005). Ainsi, une RTT permettrait de réduire la consommation des ménages (De Spiegelaere et Piasna, 2017). Il a aussi été suggéré par des chercheurs suédois qu'une politique de RTT pourrait mener à une diminution de la consommation d'énergie nationale (Persson, Larsson et Nässen, 2021). Pour imaginer cette affirmation, l'entreprise Microsoft avait réduit en 2019 la semaine de travail de son personnel à 4 jours par semaine, sans baisse de salaire. Après un mois, les bureaux avaient consommé 23% moins d'électricité, et imprimé 59% moins de feuilles de papier (Paul, 2019). Ensuite, par manque de temps, les gens auraient tendance à négliger les activités productives qui sortent de leur cadre de travail rémunéré comme la cuisine, les tâches ménagères, le jardinage ou les soins prodigués aux proches (Lévy, 2017). Se faisant, il deviendrait plus facile et naturel d'opter pour un mode de vie qui nuit à l'environnement, par exemple en consommant du *fast-food* ou en privilégiant sa voiture comme moyen de transport (Lévy, 2017). Ainsi, plus de temps libre (en quantité suffisamment grande) pourrait être bénéfique d'un point de vue environnemental dans la mesure où cela permettrait à nos sociétés de dépenser leur revenu autrement, et plus largement, de repenser leurs attitudes face à la consommation (De Spiegelaere, Piasna, 2017). Plus concrètement, cela pourrait offrir plus de temps pour adopter des habitudes et pratiques de consommation plus « durables », telles que de préparer ses repas à la maison ou de se déplacer en transport en commun (Schor, 2005). Finalement, d'un point de vue macro-économique, les chercheur.euse.s dans ce

domaine argumentent que les gains de productivité, qu'on acquière notamment par les avancées technologiques, sont présentement alloués sous forme de profits et de salaires, ce qui stimule des niveaux de consommation et de production dommageables pour l'environnement (De Spiegelaere et Piasna, 2017 ; Schor, 2005). Selon eux.elles, si ces mêmes améliorations de productivité étaient redistribuées sous forme de temps libre, l'impact écologique s'en trouverait moindre.

Amplitude

L'amplitude de la RTT semble essentielle dans cette proposition, car elle doit d'abord être à l'échelle collective pour qu'elle puisse générer des transformations dans notre rapport à la consommation et à la production. De même, la quantité de temps libre doit être suffisamment importante pour générer l'avantage écologique espéré (Lévy, 2017 ; Sorrell, Gatersleben, Druckman, 2020). Les résultats pourraient varier selon que la RTT se traduise en journées de travail plus courtes ou de plus longues vacances à l'année, par exemple (Sorrell, Gatersleben, Druckman, 2020). Puisque le nombre de recherches sur le sujet demeure peu suffisant, il n'y a pas de consensus sur l'amplitude idéale de ce type de RTT. Toutefois, selon la sociologue Juliet Schor (2005), la variable clé se trouverait dans le nombre total d'heures travaillées par habitant, puisque la mesure comprend à la fois le nombre moyen d'heures par emploi et par personne et le ratio emploi/population. Sachant que toute RTT à partir d'un seuil minimal entraînerait forcément une baisse de demande d'énergie, l'amplitude devrait surtout être établie en fonction des cibles environnementales fixées par nos gouvernements (Frey, 2019). Le groupe de recherche indépendant *Autonomy* arrive à la conclusion que les cibles de réduction de gaz à effets de serre actuelles nécessitent une réduction du temps « massive ». En effet, s'appuyant sur l'idée qu'un réchauffement climatique de 2 degrés Celsius ne doit pas être dépassé afin de respecter les cibles gouvernementales, il semblerait, en tout cas en Angleterre, qu'on doive limiter les heures à travail salariées à 9 heures par semaine ... (Frey, 2019). Évidemment, même si les objectifs ne sont pas exactement les mêmes d'un pays à un autre, on en comprend qu'on est encore loin du but ! Toutefois, pour des chercheurs suédois, l'amplitude est un peu moins radicale. Si on souhaite se rapprocher des cibles gouvernementales sur le climat en diminuant de façon significative la demande d'énergie,

une RTT graduelle penchant vers une semaine de travail de 30 heures en 2040 serait idéale (Nässen et Larsson, 2015).

Conditions

Plusieurs études sur le sujet suggèrent qu'une diminution des salaires est nécessaire pour pouvoir observer les effets escomptés. Par exemple, dans une étude menée auprès d'employés suisses, l'impact écologique était considérable lorsque la quantité de temps de travail en moins ainsi que la baisse salariale s'élevaient chacune à environ 20 % (Hanbury, Bader et Moser, 2019). D'autres recherches indiquent également que c'est par une réduction de la masse salariale que le temps libéré viendrait diminuer la consommation, jouant donc un rôle sur notre empreinte environnementale (Cieplinski, D'Alessandro et Guarnieri 2021).

Selon le sociologue Serge Latouche (2021) et le chercheur Frey (2019), la RTT doit être accompagnée d'une transformation de plusieurs secteurs, ou en d'autres mots, d'une « relocalisation systématique des activités utiles ». Par exemple, il faudrait substituer les emplois des industries les plus polluantes (manufacturière, extraction d'énergie fossile) à des « *service professions and green jobs* » (Frey, 2019). En outre, pour que la RTT soit équitable et efficace à long-terme, il faut s'assurer qu'un changement culturel et la création de nouvelles normes sociales guident les individus dans l'adoption d'un mode de vie plus soutenable (De Spiegelaere et Piasna, 2017).

1.8 La RTT comme avenue vers une société post-croissance

Pour plusieurs promoteurs de la décroissance soutenable, la RTT est une avenue potentielle pour mettre un terme progressivement à la course à la croissance économique (Lévy, 2017). On la définit comme une réduction « massive » des activités productives salariées, sans baisse de rémunération. Ainsi, les justifications idéologiques ainsi que les formes que prennent cette proposition s'opposent au précédent cas de figure. Une partie intégrante de cette proposition repose sur une critique du travail salarié.

Ce type de RTT vise une transformation sociale du travail à grande échelle (Latouche, 2021). Pour ses partisans, il s'agit en fait d'une des mesures nécessaires pour amorcer une

transition vers une société en décroissance, et pour ultimement se libérer du travail tel qu'on le connaît aujourd'hui, c'est-à-dire qu'il ne serait plus la seule source fiable de revenus et d'appartenance à une société (Frayne, 2018 ; Latouche, 2021 ; Lévy, 2017). Elle permettrait de réévaluer notre rapport au travail, mais aussi au temps et à la consommation (Duterme, 2015). En fait, la finalité ultime d'une RTT serait carrément d'abolir le rapport salarial (Latouche, 2021). Il faut souligner que la question n'est pas de nier la valeur que des activités productives peuvent avoir dans le cadre du travail salarié, mais plutôt de reconnaître qu'il est possible, et souhaitable, de produire de la valeur sociale dans d'autres sphères de la vie qui ne sont pas rémunérées (Chung, 2022 ; Frayne, 2018 ; Gorz, 1993 ; Weeks, 2011).

Pour Latouche (2021), économiste et philosophe français, l'objectif derrière le projet de la RTT est triple : travailler moins pour gagner plus (le salaire tendrait à augmenter avec une offre de travail diminuée), travailler tous.tes (car la croissance jusqu'à maintenant ne s'est pas montrée comme solution viable pour diminuer les taux de chômage) et vivre mieux. Le volet « travailler tous.tes » est au cœur de la proposition : selon le philosophe André Gorz :

Le système économique [...] refuse de redistribuer le travail de telle sorte que tout le monde puisse travailler moins et mieux, sans perte de revenu. Il préfère qu'une partie de la population travaille à temps plein, qu'une autre partie soit en chômage et qu'une troisième partie, de plus en plus nombreuse, travaille à temps réduit et à salaire réduit. (Gorz, 1991)

Au-delà de ces avantages, Gorz envisage aussi que la RTT permette aux travailleur.euse.s de diversifier leurs centres d'intérêt, d'enrichir leurs connaissances et d'être plus efficaces lorsqu'ils.elles sont de retour au travail (Frayne, 2018). La quête d'autonomie est fondamentale dans cette proposition. D'abord, la redistribution du temps de travail vers du temps de loisir se traduirait en une sorte de désaliénation par rapport aux contraintes du système capitaliste. Elle implique aussi une affirmation de notre liberté et la démocratisation des choix personnels, c'est-à-dire que l'on peut désormais choisir où et comment investir notre temps (De Spiegelaere, Piasna, 2017). Ensuite, certain.e.s avancent que l'augmentation du temps libre permettrait aussi d'encourager le débat politique. Aux yeux du philosophe André Gorz, c'est un « projet social » qui permettrait

d'abord une libération du temps, ouvrant à tous.tes la porte à diverses occupations et donc à une vie « plus riche », et ensuite d'assurer un emploi à tous.tes (Gorz, 1991). La question de justice féministe est également essentielle. Selon Kathi Weeks, une sociologue américaine, le travail salarié est une construction genrée qui a historiquement toujours exclu la femme, entre autres en invisibilisant et en répartissant de façon inégale le travail domestique (Weeks, 2011). Une RTT pourrait garantir une redistribution plus juste entre femmes et hommes, et éliminerait la « double journée de travail » (Lévy, 2017 ; Weeks, 2011). Finalement, la finalité environnementale est importante pour les partisans de cette proposition. Pour Latouche (2021), le lien entre travail et crise écologique est évident. Plus précisément, il soutient que la crise environnementale ne peut être résolue sans qu'on s'attaque aux problèmes sociaux, et qu'aujourd'hui, l'inverse est tout autant vrai : on ne résoudra pas les problèmes sociaux sans résoudre la crise environnementale.

Amplitude

L'amplitude de cette proposition diffère considérablement des autres propositions, puisque ses promoteurs soulignent que la RTT doit être « massive » en termes de quantité de temps de travail en moins : « ni la semaine de vingt-cinq heures prévues par les gauches néerlandaises ni la semaine de trente heures en cinq jours [...] ne peuvent être considérées comme des buts définitifs » (Gorz, 1993). En d'autres mots, réduire notre semaine de travail de quelques heures n'est pas suffisant. De plus, pour atteindre une des finalités principales du projet, soit de redistribuer l'emploi de manière équitable, la politique de RTT doit concerner l'ensemble de la société. Dans une société de décroissance, où la production et la consommation sont affaiblies, la quantité de travail s'en trouve également réduite, ce qui pourrait mener à une augmentation du taux chômage, et à d'autres problèmes sociaux. C'est pourquoi une réduction drastique du temps de travail serait inévitable si l'on veut redistribuer le travail de façon à ce que tous.tes aient un emploi (De Spiegelaere et Piasna, 2017 ; Latouche, 2021). De son côté, Andréa Lévy s'appuie sur une étude intéressante du *New Economics Foundation* : il semblerait qu'en observant les heures travaillées pour l'ensemble de la classe dite « active », incluant notamment les personnes au chômage et les travailleur.euse.s à temps partiel de façon involontaire, le nombre d'heures moyen s'élèverait à 21 heures par semaine. La solution serait donc

d'abaisser la semaine de travail à 21 heures, en tout cas si l'on souhaite rétablir une distribution du temps salarié qui est plus juste (Lévy, 2017). En outre, bien que l'argumentaire derrière cette proposition soit solidement étayé, il n'y a pas de consensus sur la forme concrète que doit prendre la RTT. Il serait important de se pencher davantage sur l'opérationnalisation du projet, puisque la réflexion serait moins bien entamée (Lévy, 2017).

Conditions

Comme la RTT fait partie d'une lutte pour la justice sociale, il est impératif que l'abaissement du temps de travail se fasse sans perte de rémunération pour les travailleur.euse.s. Selon la chercheuse Andréa Lévy (2017), il ne faut pas voir la RTT comme l'unique solution : l'accompagner d'autres mesures politiques et sociales serait une condition essentielle pour une transition vers une société post-croissance. La recherche indique notamment que l'implémentation d'un revenu de base qui serait universel, suffisant, inconditionnel et continu devrait être juxtaposé à la RTT (Lévy, 2017 ; Weeks, 2011). Plusieurs autres politiques pourraient devoir être envisagées, portant sur la régulation des heures de travail supplémentaires et sur l'ajustement des contributions faites à des régimes de sécurité sociale (De Spiegelaere et Piasna, 2017 ; Erhel, Gavini et Lizé, 2003). Ensuite, ce n'est pas suffisant de réduire le temps alloué au travail, mais il faut aussi travailler autrement : « la liberté *dans le* travail est aussi importante sinon plus que la liberté *du* travail et la libération du travail » (Latouche, 2021 ; Posca, 2023). En d'autres mots, il faut continuer de lutter pour une amélioration des conditions de travail, de contester sa dominance dans nos sociétés, et de proposer de nouvelles formes d'organisation sociale qui seraient davantage axées sur la coopération (Weeks, 2011). En outre, un facteur de réussite crucial selon Latouche (2021) et Posca (2023) se trouve dans la rupture avec notre paradigme économique actuel. Sans séparation avec le système dominant, il y a un risque que le temps libéré soit récupéré par de nouvelles logiques capitalistes de consommation encore plus aliénantes, comme les revendications ouvrières passées l'ont démontré.

1.9 En conclusion

Dans ce chapitre, j'ai tenté de mettre au clair ce que l'on entend par « RTT » et de décrire ses différentes formes. Cette démarche a permis d'identifier cinq finalités principales qui sous-tendent l'ensemble des propositions de RTT formulées au cours des dernières années. Elle peut s'inscrire dans une démarche d'harmonisation de la société, en s'accordant avec les objectifs de croissance économique des dirigeants politiques, ou plutôt chercher à la transformer. Tantôt, la RTT est censée offrir aux salarié.e.s une meilleure qualité de vie et les encourager à transformer leurs habitudes de consommation. Tantôt, elle doit permettre aux entreprises d'accroître la productivité et l'efficacité de leur personnel, et aux sociétés de s'affranchir de la mentalité « des longues heures de travail salarié » pour revaloriser les autres activités productives qui n'entrent pas dans la définition traditionnelle de travail salarié (Chung, 2022). Mais, dans quelle mesure ces effets escomptés sont-ils observés dans la réalité ? Comment la RTT vient-elle affecter celles et ceux qui en bénéficient ? Peut-on vraiment s'attendre à des effets significatifs sur leur mode de vie ? C'est ce qui sera discuté dans le prochain chapitre, où il sera question de synthétiser les recherches existantes sur le sujet.

Chapitre 2

Comment sont vécues les RTT ?

Revue de littérature

« Peu importe que l'on soit dans ou hors de l'emploi, que l'on s'y prépare ou que l'on en cherche, que l'on aime son boulot ou pas, le travail, tel qu'il est organisé aujourd'hui, impacte significativement la vie quotidienne de la plupart des habitants des sociétés industrielles »

(Casey, 1995)

Il a été établi dans le chapitre précédent que la RTT, en fonction de ses différentes finalités, pourrait entraîner des effets positifs sur le bien-être des travailleur.euse.s, sur la cohésion et la justice sociale (à condition d'être collective), sur la santé économique de nos sociétés et sur le plan écologique. Mais, dans quelle mesure la RTT tient-elle ses promesses, là où elle est mise en œuvre ? Comment est-elle perçue et vécue par ses bénéficiaires ? C'est à cette question que je répondrai dans ce chapitre, en passant en revue les recherches qui ont été menées sur le sujet. Dans un premier temps, un tour d'horizon sera effectué sur la façon dont les salarié.e.s se représentent la RTT, en passant par leurs motivations et préoccupations principales ainsi que par leurs attentes quant à l'utilisation de leur temps libéré. La deuxième section du chapitre portera plutôt sur les pratiques des bénéficiaires de la RTT, soit les effets qu'elle peut avoir sur eux en réalité, notamment sur leur vie privée comme dans la sphère professionnelle.

2.1 Comment les personnes salariées perçoivent-elles les RTT ?

D'abord, comment est perçue l'idée de réduire son temps de travail par les personnes à l'emploi ? Quelles sont leurs motivations et leurs appréhensions par rapport à la RTT ? Qu'espèrent-elles en gagner, ou plutôt en perdre ? Comment comptent-elles occuper leur temps libre, et quelles en sont les implications écologiques ?

2.1.1 Les gains perçus de la RTT

Il a été énoncé lors du premier chapitre que la RTT pouvait être choisie par des individus comme quête individuelle de mieux être, et que plusieurs causes pouvaient inciter un individu à abaisser son temps de travail, notamment de vouloir accorder plus de temps à ses proches, à ses propres loisirs ou pour ralentir son mode de vie. Sans nécessairement répéter l'ensemble de ces raisons, il semblerait que, quel que soit le motif, le désir de moins travailler dépende fortement des valeurs individuelles (Gerold et Nocker, 2018). Par ailleurs, en termes de format, une étude sur les politiques françaises de RTT des années 2000 montrait qu'une grande majorité de salarié.e.s préférait avoir une RTT hebdomadaire, soit une demi-journée ou une journée complète de congé additionnelle à la semaine (Erhel, Gavini et Lizé, 2003). Cette modalité leur permettait de gagner un temps plus concentré, ce qui était idéal pour les loisirs. Ainsi, il semble que la motivation principale des bénéficiaires pour une RTT, dans ce cas précis le désir d'avoir plus de temps pour les loisirs, influence le type de format choisi.

L'exploration des motifs poussant un individu à réduire son temps de travail sera approfondie au chapitre 3, en examinant de plus près leur relation au travail.

2.1.2 Les appréhensions

D'un autre côté, qu'il s'agisse de personnes pour qui la RTT est volontaire ou involontaire, quelques craintes sont exprimées. D'abord, la recherche empirique démontre l'importance de la considération financière chez les salarié.e.s lorsqu'on parle d'abaisser son temps de travail (Gerold et Nocker, 2018; Hanbury, Bader et Moser, 2019). En effet, dépendamment de leur situation, les personnes sujettes à une RTT peuvent s'inquiéter, ou pas, d'une perte potentielle de salaire. Selon une étude belge, près de la moitié d'entre eux.elles sont en désaccord avec une baisse de salaire, alors que l'autre moitié accepterait le fait d'avoir un salaire plus bas en contrepartie d'une réduction de leur temps de travail (Valenduc et Vendramin, 2013). Toutefois, selon une recherche faite sur des travailleur.euse.s au Portugal et en France, la satisfaction à l'égard des horaires et des conditions de travail serait encore plus importante que celle par rapport au revenu (Lepinteur, 2019). Principalement auprès des femmes, ce qui peut être gagné en termes de bien-être et de

santé de façon générale l'emporterait sur la perte de revenu potentielle lorsqu'il est question de RTT (Lepinteur, 2019). Cela peut être expliqué par le fait que, dans la mesure où des femmes travaillant plus d'heures portent tout de même le fardeau domestique alors que leurs partenaires masculins en font moins, elles préfèrent gagner en temps et en assumer la perte financière (Shao, 2022).

Ensuite, en théorie, la RTT pourrait s'accompagner de potentielles conséquences sur la qualité de l'emploi. D'un côté, les salarié.e.s s'attendent à ce qu'une semaine de travail plus courte introduise de nouvelles pratiques de travail et potentiellement une intensification de leur travail (Lepinteur, 2019). En d'autres mots, la crainte de devoir accomplir la même charge de travail en moins de temps est exprimée par plusieurs salarié.e.s. Dans une étude belge, 58% de personnes interrogées sont d'avis que la RTT les obligerait potentiellement à devoir accomplir la même charge de travail en moins de temps, alors que 61% croient que cela leur permettrait de gagner en flexibilité au travail. (Valenduc et Vendramin, 2013). D'un autre côté, comme vu dans le chapitre précédent, une politique de RTT peut s'accompagner de conditions telles qu'une potentielle perte d'avantages sociaux et de sécurité par rapport à l'emploi (Lepinteur, 2019). Les travailleur.euse.s pourraient en ressentir des effets sur leur bien-être alors que la sécurité de l'emploi est un facteur clé dans la satisfaction au travail (Lepinteur, 2019 ; Shao, 2022).

2.1.3 Quelle utilisation du temps libéré ?

Maintenant qu'on sait que la quête de plus de temps libre est un motif essentiel des individus, comment aspirent-ils à utiliser ce temps ? La recherche de ce côté souligne que les individus sont intéressés par multiples activités, qu'on peut classer de différentes manières (Rosslund Christiansen, 2021; Buhl et Acosta, 2016 ; Mullens, Verbeylen et Glorieux, 2021). D'abord, une étude menée dans une entreprise belge indique que les employés ont une idée très claire de la façon dont ils.elles occuperaient leur temps libre additionnel (Mullens, Verbeylen et Glorieux, 2021). Il serait notamment important pour eux de prendre plus de temps pour se reposer, passer du temps en famille, pour prendre soin d'eux, avoir un mode de vie plus équilibré et s'accomplir davantage au niveau personnel. Sur une note écologique, de façon générale, il semblerait que le surplus de temps libre soit réparti, en théorie, sur des activités de loisir à faible et moyen impact

environnemental (Rossland Christiansen, 2021; Buhl et Acosta, 2016). Bien qu'évaluer les impacts écologiques de différentes allocations du temps soit une tâche complexe, les résultats de ces études suggèrent que les bénéfices de la RTT seraient plus importants que les conséquences de l'utilisation du temps libéré sur l'environnement (Rossland Christiansen, 2021; Buhl et Acosta, 2016). D'autre part, bien que l'autoproduction et les activités visant à réduire son empreinte environnementale sont rarement évoquées parmi les préférences des salarié.e.s en termes de loisirs, adopter des comportements « pro-environnementaux »¹ demande non seulement un plus grand engagement en termes de temps mais aussi un effort mental supérieur par rapport à des comportements « traditionnels » (Melo et al., 2017 ; Gerold et Nocker, 2018).

2.1.4 Qu'en pensent les travailleur.euse.s du Québec ?

Au Québec, très peu de recherches portent sur les effets de la RTT sur les personnes qui en bénéficient. Ainsi, il y a peu d'informations sur les perceptions et les opinions des salarié.e.s québécois.e.s. Toutefois, depuis la pandémie de la COVID-19, les démarches personnelles de RTT sont de moins en moins atypiques au Québec (Simard, 2022). De plus, un sondage effectué auprès d'un millier d'adultes sur le marché du travail a été réalisé en 2023 par la firme *Talent.com*, un site de recherche d'emploi, sur le ressenti des employé.e.s québécois.e.s par rapport à la semaine de travail de quatre jours. Cette étude permet de dresser un meilleur portrait de la situation actuelle au Québec.

Les résultats sont clairs : 95% des Québécois.e.s se disent intéressé.e.s par la semaine de travail de quatre jours (Conseiller.ca, 2023). Toutefois, leur nombre d'heures travaillées idéal serait de 36 heures, indiquant qu'une majorité de l'échantillon serait prête à augmenter son bilan d'heures journalier si cela signifie une journée entière de congé additionnelle. Par la suite, 49% des sondé.e.s rapportent que leur productivité varie d'un jour à l'autre, ne se sentant pas autant efficaces tous les jours. Parmi ce qui les motive le plus par rapport à la mise en place éventuelle d'une telle mesure, 48% de l'échantillon mentionne sans surprise une meilleure conciliation entre travail et vie personnelle. Ensuite, les répondant.e.s évoquent une amélioration de leur santé mentale et la prévention

¹ La notion de comportements « pro-environnementaux » sera définie à la page 45.

de l'épuisement professionnel (19%), ainsi qu'une baisse de leur niveau de stress lié aux conditions de travail (8%). En outre, ils.elles espèrent pouvoir profiter de ce temps libre additionnel pour leurs rendez-vous personnels (71%), pour les activités de loisir (69%) et pour les tâches ménagères (57%).

Ce même sondage souligne cependant que 72% des répondant.e.s ont au moins une préoccupation par rapport à la RTT (Conseiller.ca, 2023). D'abord, un quart des sondé.e.s considère qu'il ne serait pas possible de mettre en place la semaine de travail de quatre jours dans leur industrie. Un peu moins de la moitié des personnes à l'étude craignent une baisse de salaire potentielle, alors que 29% et 23% ont peur de devoir travailler des journées plus longues et de devoir faire des heures supplémentaires sans rémunération additionnelle, respectivement. D'un autre côté, 40% des individus interrogés seraient prêts à accepter une baisse salariale si cela peut leur garantir une semaine de travail plus courte ! Ces données, en concordance avec la littérature à l'international, montrent que le revenu est une préoccupation centrale pour les travailleur.euse.s québécois.e.s, d'autant plus que l'étude indique que le Québec est la province canadienne la plus disposée à subir une perte de revenu en échange d'une RTT.

2.2 Quels sont les effets de la RTT sur le mode de vie des bénéficiaires ?

Il est maintenant question d'explorer les impacts réels de la RTT sur le vécu des individus, qu'il s'agisse d'une démarche volontaire ou subie. Autant les effets sur leur vie personnelle que sur leur sphère professionnelle seront abordés, en passant par leur utilisation du temps libre ainsi que par l'évolution de leur rapport au travail.

2.2.1 Quels effets sur la vie quotidienne des bénéficiaires de RTT ?

La littérature montre que la RTT peut générer de nombreux effets positifs dans la sphère privée ce celles et ceux qui en bénéficient. Les résultats de la recherche menée par l'organisme anglais *4 Day Week Global* auprès de 903 employés aux États-Unis, en Irlande et quelques autres pays, indiquaient une amélioration de la santé physique et mentale des employé.e.s, ainsi qu'une diminution de leur stress et de leur fatigue depuis la réduction (*4 Day Week Global*, 2022). De plus, ils.elles parvenaient à concilier plus facilement leur travail, vie personnelle et famille, évitant ainsi de se sentir « surchargé.e.s ». Si on

compare ces résultats à ceux de la réforme française sur les 35 heures, au début des années 2000, le portrait est un peu plus nuancé. Un an après la mise en place du dispositif, un tiers des salarié.e.s considéraient que leur équilibre vie professionnelle et vie familiale s'était amélioré grâce à la RTT, et ceci était plus particulièrement vrai pour les femmes (38%) que pour les hommes (32%) (Estrade, Meda, Orain, 2001). Les résultats de cette étude montraient également que la perception d'une amélioration sur la vie quotidienne variait en fonction du niveau social de l'individu. Plus précisément, pour les salarié.e.s qui étaient cadres, près de 75% évoquaient une amélioration de leur qualité de vie, alors que ce nombre s'abaissait à 40% chez celles et ceux qui occupaient un emploi non qualifié (Estrade, Meda, Orain, 2001). De retour à l'étude britannique, 57% des répondant.e.s rapportaient une augmentation de leur satisfaction de vie personnelle (*4 Day Week Global*, 2022). Dans le même ordre d'idée, des répondant.e.s d'autres études portant sur les effets de RTT ont constaté que les heures de repos additionnelles leur permettaient d'être beaucoup plus présent.e.s dans les autres sphères de leur vie, par exemple avec leur famille mais aussi dans l'entretien de relations avec des ami.e.s (Buhl et Acosta, 2016 ; Gerold et Nocker, 2018 ; Hanbury, Bader et Moser, 2019 ; Schiller et al., 2018). En outre, l'enquête menée par le sociologue David Frayne auprès d'une vingtaine de bénéficiaires de RTT révélait également de nombreux effets positifs sur leur vie : ils avaient retrouvé les plaisirs simples et spontanés de la vie qu'on perd souvent dans une semaine chargée au travail. Ils cuisinaient davantage, avaient retrouvé leur sens de la créativité, et avaient enfin du temps pour prendre soin d'eux-mêmes et de leurs proches. Les enquêté.e.s se sentaient maintenant autonomes et en plein contrôle de leur vie, et se montraient bien enthousiastes à l'idée de développer leurs capacités d'autoproduction (Frayne, 2018).

Par ailleurs, la littérature souligne que la RTT peut accroître le « *time affluence* » des bénéficiaires de RTT, c'est-à-dire le sentiment de ne plus vivre « sous pression », avec toujours l'impression de manquer de temps (Hanbury, Bader et Moser, 2019 ; Persson, Larsson et Nässen, 2022). Par conséquent, il a été prouvé que ceci mène à une baisse d'anxiété, à un renforcement des relations interpersonnelles et à une augmentation de temps passé à faire de l'activité physique (Persson, Larsson et Nässen, 2022). Le facteur salarial viendrait par contre nuancer ces résultats. En effet, la littérature soutient que ces améliorations sur la qualité de vie se produisent lorsque le salaire reste stable, et qu'elles

sont moins évidentes lors d'une baisse salariale (Buhl et Acosta, 2016). La même conclusion ressort d'une étude faite un an après la réforme française des 35 heures sur les effets dans la vie des salarié.e.s : le sentiment d'amélioration ou de dégradation de la vie quotidienne, autant au travail qu'en dehors, est étroitement corrélé avec les conséquences financières subies par la personne pendant l'accord (Estrade, Meda, Orain, 2001). Une étude portant sur l'analyse des effets socio-écologiques de la RTT selon différentes classes socio-économiques montre que les groupes à plus faible revenu étaient plus craintifs par rapport à leur revenu et à l'idée de devoir réduire leur taux d'épargne vers la retraite (Persson, Larsson et Nässen, 2022). Toutefois, selon cette même étude, une semaine de travail plus courte mènerait à une meilleure qualité de vie autant dans les groupes à haut qu'à plus faible revenu. Ce résultat proviendrait de gains en temps, en énergie, en santé et en temps passé sur l'entretien de relations interpersonnelles.

2.2.2 Quels effets de la RTT sur la vie professionnelle des bénéficiaires ?

Alors que les études convergent pour souligner les gains en matière de qualité de vie apportés par les RTT, elles fournissent des résultats contradictoires concernant les effets des RTT sur la situation professionnelle des bénéficiaires, notamment en ce qui concerne une possible intensification du travail. Toujours selon l'étude du *4 Day Week Global* (2022), 73% des répondant.e.s se disaient plus satisfait.e.s par rapport à la quantité de temps de travail dans leur semaine. Les auteurs de l'étude notaient aussi une baisse d'absentéisme des salarié.e.s ainsi qu'une augmentation de leur productivité et satisfaction au travail. Surtout, il semblerait que la RTT ne se soit pas traduite en une intensification du temps et du rythme de travail lors des quatre jours. Par ailleurs, une expérimentation hongroise récente menée auprès d'une dizaine d'entreprises montre que l'intensification du travail est ressorti comme effet négatif pour 20% des participant.e.s (Hidasi, Venczel et Antal, 2023). Il semblerait que les personnes gagnant un revenu élevé étaient touchées en plus grande proportion par ce changement, affirmant devoir travailler plus fort et endurer plus de stress durant leurs heures au bureau (Hidasi, Venczel et Antal, 2023). De même, les politiques françaises de RTT des années 2000 présentent un bilan mitigé à ce chapitre. Les résultats montrent que pour 46% des personnes concernées, la RTT n'avait globalement pas transformé les conditions de travail. En revanche, un quart d'entre elles

dit avoir vu une amélioration dans ce domaine, alors qu'un quart aurait plutôt subi une dégradation des conditions de travail (Estrade, Meda, Orain, 2001). Pour ces personnes, la cause principale de la dégradation était l'intensification du travail : elles rapportaient que malgré la RTT, leur charge de travail demeurait la même, et donc, 40% des interrogé.e.s ont déclaré avoir moins de temps pour réaliser les mêmes tâches au travail. La situation était d'autant plus difficile lorsque l'organisation n'adaptait pas ses échéanciers, ce qui était souvent le cas dans des entreprises où les délais de production sont très stricts (Estrade, Meda, Orain, 2001). De surcroît, le sentiment d'intensification du travail pouvait aussi se traduire par une pression à être plus polyvalent.e. C'est donc près d'une personne sur deux qui affirmait qu'on attendait d'elle une flexibilité et une versatilité accrue dans la réalisation de ses tâches. En revanche, il faut préciser que la politique française était imposée à toutes les entreprises à l'échelle du pays, et non pas seulement à celles qui étaient « volontaires », comme c'est le cas dans l'expérimentation britannique du *4 Day Week Global*. L'étude française souligne d'ailleurs que le sentiment d'une intensification du travail chez les salarié.e.s était intimement lié à la façon dont l'entreprise en question se réorganisait. Autrement dit, il était beaucoup moins ressenti lorsque l'entreprise embauchait plus, et plus forte lorsque le personnel était stable ou diminuait (Erhel, Gavini et Lizé, 2003). Les résultats de cette étude montrent ainsi l'importance d'une réorganisation du travail au sein des entreprises sujettes à la RTT afin d'atténuer les effets négatifs de celle-ci sur les salarié.e.s. De plus, il semble que l'implication des bénéficiaires dans la mise en place du dispositif de RTT avait un impact sur leur degré de satisfaction avec la mesure par la suite. Ceux qui n'ont pas été consultés sur la mise en place de la RTT (c'est le cas d'un quart des bénéficiaires) étaient généralement moins satisfaits de l'expérience (Estrade, Meda, Orain, 2001).

Au Québec, bien qu'aucun programme d'envergure n'ait été mis en place en matière de RTT, on dispose de quelques données sur les tentatives menées par certaines organisations pour réduire la semaine de travail à quatre jours sans réduction de salaire. C'est le cas par exemple de Transit, Poches & Fils, Eidos, Canidé, Équiterre et bien d'autres (Charron, 2021 ; Tison, 2021). Ces programmes ont été mis en place pour à la fois mieux répondre aux besoins de la main-d'œuvre sur le plan de l'équilibre vie personnelle et

professionnelle, et augmenter la productivité des salarié.e.s au travail (Charron, 2021). Les résultats de l'expérience de l'agence de marketing Canidé, ayant mis en place cette mesure à l'automne 2022, montrent une baisse du taux d'absentéisme de 40% et une réduction du taux de roulement de 67% (2021). Les employé.e.s rapportaient un meilleur équilibre entre leur vie personnelle et professionnelle, alors que leur taux de satisfaction général avec leur emploi est passé de 84 à 93% depuis le changement (2021). Pour ce faire, l'agence a dû s'adapter et revoir tous ses processus. Il semble d'ailleurs que le succès de ce type de RTT dépend de l'adaptation des entreprises, et des mesures mises en place pour favoriser une meilleure productivité au travail des employé.e.s (Erhel, Gavini et Lizé, 2003). En effet, la RTT pourrait favoriser la situation économique d'une entreprise dans le sens où elle l'oblige à se réorganiser, et à opter pour des processus plus efficaces (2003). De plus, plusieurs chercheur.euse.s argumentent que la RTT doit également produire des « *spill-over effects* », c'est-à-dire que d'autres secteurs suivent l'exemple des premiers à avoir abaissé leur temps de travail (De Spiegelaere et Piasna, 2017).

2.2.4 Comment est utilisé le temps libéré par la RTT ?

Plus tôt, les désirs de bénéficiaires potentiels de RTT quant à l'allocation de leur temps libre ont été mis en évidence. Toutefois, en pratique, ces intentions correspondent-elles à l'utilisation effective de leur temps libéré ? En fait, la littérature montre qu'on observe parfois un certain décalage entre les désirs des individus et la réalité, par rapport aux façons dont ils occupent leur temps additionnel. Selon l'étude déjà mentionnée auprès d'une organisation belge, les salarié.e.s consacraient davantage de temps aux tâches domestiques et aux soins familiaux par rapport à ce qu'ils.elles souhaitaient (Mullens, Verbeylen et Glorieux, 2021). Pourtant, cela n'a pas été nécessairement négatif pour la majorité des répondant.e.s, dans la mesure où le travail domestique était perçu comme une activité relativement plaisante et réalisée pour son propre bien-être. En d'autres mots, ils.elles ne considéraient pas ces tâches comme une « obligation », contrairement à la perception qu'ils.elles ont du travail rémunéré (Mullens, Verbeylen et Glorieux, 2021). Le temps libéré est utilisé de différentes manières, mais l'objectif est généralement l'amélioration de son bien-être et de sa satisfaction personnelle : repos, sport, lecture, jardinage, cuisine, activités culturelles, pour n'en nommer que quelques-unes (*4 Day Week*

Global, 2022 ; Gerold et Nocker, 2018 ; Hanbury, Bader et Moser, 2019 ; Schiller et al., 2018). Certain.e.s ont consacré plus de temps à du bénévolat ou à des engagements communautaires sociaux ou politiques (Buhl et Acosta, 2016 ; Mullens, Verbeylen et Glorieux, 2021; *4 Day Week Global*, 2022). En général, autant le temps passé sur le travail non-rémunéré, y compris les tâches ménagères, que celui dédié aux activités de « récupération » telles que l'exercice physique et la lecture ont augmenté (Schiller et al., 2018). Du côté des résultats des 35 heures français, en dehors des tâches domestiques, 40% des femmes et 33% des hommes ont pris le temps dégagé par la RTT pour se reposer (Estrade, Meda, Orain, 2001). Toutefois, en un an, peu de changements ont été observés au niveau de la division des corvées ménagères entre les genres et des loisirs (Estrade, Meda, Orain, 2001). Par ailleurs, 28% des salarié.e.s ont profité du temps en surplus pour organiser de courts séjours à l'extérieur de la ville (Estrade, Meda, Orain, 2001).

2.2.5 Quel est l'impact écologique de ce temps dégagé par la RTT ?

Dans la dernière décennie, de plus en plus de recherches portent sur les potentiels effets environnementaux de la RTT. Bien que celles-ci ne forment pas de consensus clair, et que plus de recherche est nécessaire pour en tirer des conclusions définitives, elles révèlent que certains critères sont essentiels pour évaluer l'impact écologique d'une RTT, au-delà de l'âge, du salaire et du niveau d'éducation (Chai et al., 2015 ; Melo et al., 2017). Deux approches de la question sont identifiables.

D'un côté, selon plusieurs chercheur.euse.s, les bénéfices environnementaux obtenus par le biais d'une RTT auraient tout à avoir avec la façon dont le temps libre des travailleur.euse.s est alloué (Hanbury, Bader et Moser, 2019). En effet, le temps dégagé par la RTT permettrait de développer des attitudes et comportements « pro-environnementaux » (Chai et al., 2015). La notion de comportements « pro-environnementaux » semble varier légèrement d'une recherche à une autre. Selon certain.e.s auteur.rice.s sur le sujet, elle réfère à un ensemble d'activités individuelles concernant la consommation de produits, la consommation d'énergie, le transport, et le recyclage (Melo et al., 2017). Il s'agit plus précisément des dépenses en vêtements, l'espace de vie (logement), les déplacements aériens, la fréquence et le temps des déplacements en voiture, ainsi qu'un indicateur développé par le chercheur Kaiser

réunissant cinq items : la consommation de fruits et de légumes de saison, le niveau d'engagement dans la protection de l'environnement, la consommation de produits néfastes pour l'environnement, la recherche d'informations sur la consommation « durable », et l'éducation de manière plus générale sur des préoccupations environnementales (Neubert et al., 2022). Suivant cette catégorisation, l'utilisation réduite de sa voiture serait un exemple de comportement « pro-environnemental » (Neubert et al., 2022). Au-delà des pratiques liées à la consommation responsable, d'autres auteur.rice.s ajoutent aux comportements « pro-environnementaux » toute forme d'engagement et d'activisme telles que signer une pétition, participer à une manifestation, faire un don pour un organisme de conservation environnementale ou encore voter pour un parti politique affilié à une cause environnementale (Larson et al., 2015). Ainsi, la notion de comportement « pro-environnemental » est multidimensionnelle et peut donc inclure la participation à des projets collectifs comme des activités d'éco-citoyenneté ou l'engagement dans une lutte écologique (Larson et al., 2015). Selon l'étude du groupe de chercheurs Larson et al. (2015), les comportements « pro-environnementaux » peuvent être catégorisés dans quatre domaines : « les comportements liés au mode de vie » (par exemple les habitudes de consommation responsable d'un ménage), « l'environnementalisme social » (par exemple l'appartenance à un groupe), « la citoyenneté environnementale » (par exemple l'engagement dans la sphère politique), et « la gestion des terres » (par exemple le soutien à la conservation de la faune et de la flore).

Plusieurs pratiques de consommation « durable » requièrent plus de temps, que ce soit par exemple d'utiliser le transport en commun, le vélo ou la marche pour se déplacer, la réparation d'objets, l'entretien d'un jardin ou offrir des soins à un proche. Ainsi, plus le temps de travail est élevé, moins les salarié.e.s ont de chances d'adopter des comportements et pratiques favorables pour l'environnement (Chai et al., 2015; Posca, 2023). C'est d'autant plus vrai pour les individus qui sont épuisés par leur travail, ceux-ci ayant plus tendance à avoir des modèles de consommation « non-durables » (Posca, 2023). La recherche avance également qu'avec plus de temps à leur disposition, les travailleur.euse.s. sont susceptibles de modifier leurs habitudes de consommation, puisque l'augmentation de temps pourrait favoriser des circonstances dans lesquelles ils.elles ont plus de temps pour réfléchir au niveau d'alignement entre leurs comportements et leurs

valeurs personnelles, par exemple par rapport à l'environnement (Chai et al., 2015). En termes d'allocation de temps, il semblerait que des activités prenant place à la maison génèrent une empreinte environnementale plus faible que l'inverse (Druckman et al. 2012). Une grande partie des émissions générées par un ménage dépendent de sa façon de cuisiner, d'acheter, de se déplacer, de prendre soin de soi et des autres (Druckman et al. 2012). Le divertissement et les sorties culturelles seraient les plus intensives en termes d'impact écologique puisqu'elles impliquent un déplacement et qu'elles dépendent de services de loisirs (comme opérer un théâtre ou un cinéma), alors que de passer du temps en famille et ami.e.s le serait beaucoup moins, par exemple (Druckman et al., 2012).

D'un autre côté, d'autres chercheur.euse.s sont plutôt de l'avis que les attitudes et valeurs des individus seraient un indicateur plus important que le temps libre lui-même pour prédire l'adoption de comportements « pro-environnementaux » (Melo et al., 2017 ; Neubert et al., 2022). Ces « attitudes » sont définies de diverses façons dans la communauté scientifique. Pour des auteur.rice.s, il s'agit principalement d'avoir des valeurs non-matérialistes (Hanbury, Bader et Moser, 2019 ; Neubert et al., 2022). Pour d'autre, une personne a des valeurs « pro-environnementales » lorsqu'elle a des préoccupations par rapport aux changements climatiques, par exemple le fait de s'éduquer sur le sujet via les médias sociaux ou ses pairs et d'en discuter (Chai et al., 2015). On peut aussi parler d'un « *environmental self-identity* », soit l'identité environnementale d'un individu. Cet indicateur allemand mesure le degré auquel une personne s'identifie comme respectueuse et soucieuse de l'environnement (Van der Werff et al., 2014). Par conséquent, une personne ayant une forte identité environnementale serait plus encline à réduire ses déchets, consommer de façon « durable », réduire sa consommation d'énergie, et à s'engager dans des comportements « pro-environnementaux » tels que d'acheter seconde main ou recycler (Van der Werff et al., 2014). Ainsi, il a été montré que des individus ayant des attitudes et valeurs pro-environnementales consacrent une part plus importante de leur temps à l'éducation, à l'entretien de relations interpersonnelles ainsi qu'à des activités à plus faible impact environnemental après une RTT (Hanbury, Bader et Moser, 2019 ; Neubert et al., 2022). En clair, une autrice conclue que l'implantation d'une politique de RTT est pertinente mais doit s'accompagner d'une création de politiques sociales qui sensibilisent les individus sur leur utilisation du temps et qui les encouragent à en être plus

conscients, si l'on veut favoriser l'adoption de comportements « pro-environnementaux » (Melo et al., 2017).

En outre, plusieurs se questionnent sur « l'effet rebond », un impact potentiel de la RTT selon lequel le temps libéré par la RTT pourrait être redistribué vers toutes sortes d'activités n'étant pas nécessairement bénéfiques pour l'environnement (Schor, 2005 ; Bottazzi, 2019 ; Sorrell, Gatersleben et Druckman, 2020). Cet effet correspond au risque potentiel que le surplus de temps libre mène à une augmentation de la consommation, par exemple dans les secteurs touristiques de masse, surtout s'il n'y a pas de baisse de la masse salariale (Schor, 2005). Admettant par exemple qu'une famille ayant un plus petit salaire mais plus de temps libre choisit de dépenser davantage dans de longues vacances à l'étranger, on pourrait parler d'un « *negative rebound effect* » (Bottazzi, 2019). Toutefois, selon plusieurs sociologues, le risque individuel d'adopter une consommation excessive serait mitigé à long-terme puisqu'avec une abondance de temps, les gens trouveront des manières de s'occuper qui leur procurent plus de bien-être et qui n'entrent pas exactement dans la notion traditionnelle « d'activité productive » (Hanbury, Bader et Moser, 2019 ; Schor, 2005 ; Weeks, 2011). L'augmentation de temps libre serait, dans tous les cas, bénéfique pour le bien-être collectif ainsi que sur le renforcement de la cohésion communautaire (Wiedenhofer et al., 2018).

2.3 Synthèse et question de recherche

À la lumière de cette revue de littérature, plusieurs constats peuvent être établis. D'abord, comme vu en début de parcours, plusieurs propositions de RTT existent, se distinguant principalement par leurs finalités, puis ensuite par leurs conditions et amplitudes. Il faut donc prendre en considération autant ces éléments contextuels que la subjectivité des personnes interrogées afin de dresser un portrait clair des effets de la RTT sur les personnes qui en bénéficient. Ensuite, il est clair que de nombreux facteurs tels que le milieu professionnel, le genre, l'âge, la situation familiale, le niveau d'éducation et le revenu d'un individu peut avoir une influence sur les opinions et sur le vécu des bénéficiaires de RTT. Toutefois, il a été mis en évidence que ces derniers cherchent principalement à gagner en autonomie, à disposer de plus de temps pour leurs loisirs personnels ou pour passer du temps en famille. De plus, sans grande surprise, la question

du salaire constitue leur préoccupation importante par rapport à la RTT, mais l'intensification du travail est également une de leurs craintes. Par ailleurs, il semble que la distribution du temps effective ne corresponde pas nécessairement aux attentes des travailleur.euse.s, ce qui indique que le temps libéré peut générer des effets significatifs sur leur mode de vie ! En outre, sur le plan écologique, il importe d'examiner davantage l'utilisation du temps libéré des personnes bénéficiaires de RTT afin d'évaluer l'impact écologique de cette mesure.

La littérature existante sur le sujet présente néanmoins certaines lacunes qui nécessitent d'être explorées davantage. D'abord, à notre connaissance, la communauté scientifique ne semble pas mettre de l'avant la distinction entre une RTT « choisie » ou « subie », c'est-à-dire selon que celle-ci résulte d'une initiative volontaire ou qu'elle soit imposée, souvent par l'employeur. Cette question est essentielle dans la mesure où certaines personnes peuvent être amenées vers cette option comme « mécanisme de survie », par exemple des femmes monoparentales ou des employé.e.s confrontés à des conditions de travail difficiles (Persson, Larsson et Nässen, 2022). De plus, peu de recherches se penchent sur l'évolution du rapport au travail des personnes bénéficiaires de RTT. Finalement, bien que de plus en plus d'organisations et d'individus au Québec diminuent leur temps de travail, très peu de choses ont été écrites sur la question dans la province.

Considérant les constats ci-haut, je souhaite concentrer mes efforts de recherche sur l'exploration du vécu de la RTT chez les salarié.e.s québécois.e.s. La question de recherche à laquelle je me propose de répondre sera donc la suivante : **comment est vécue la réduction du temps de travail par des salarié.e.s québécois.e.s selon qu'elle est subie ou choisie ?**

Chapitre 3

Qu'est-ce qu'implique une réduction du temps de travail dans la société du travail ?

Cadre conceptuel

« Bien que nous soyons arrivés à un moment de l'histoire où la réduction et la réévaluation du travail sont d'une urgente nécessité, de puissantes forces morales restent mobilisées contre le lancement d'un débat véritablement ouvert sur ces questions. Toute une série de crises personnelles, sociales et environnementales nous donne une belle occasion de nous interroger sur les fonctions et sur l'importance du travail dans la société moderne, mais la moralisation incessante du travail nous enferme dans des schémas de pensée traditionnels. »

(David Frayne, 2018 : 136)

Le travail est l'institution centrale de notre monde. Il est à l'origine de la majorité de nos interactions sociales, devenant un « point de convergence social qui, à son tour, façonne nos ambitions, valeurs et affiliations politiques » (Suzman, 2021 : 402). Mais, le travail salarié est conçu comme une centralité bien au-delà de ses fonctions économique et sociale : il est aussi maintenant défendu comme pratique morale et obligation éthique collective, étant « une fin en soi », et ayant une « valeur intrinsèque » (Frayne, 2018 ; Weeks, 2011). Dès lors, on peut s'attendre à ce qu'une réduction du temps consacré au travail ait des effets majeurs sur le mode de vie et la vision du monde des personnes concernées. À tout le moins, une telle réduction ne va pas de soi dans un monde qui place le travail en son centre. C'est essentiellement dans cette perspective que je m'intéresserai au vécu de la RTT par les bénéficiaires.

3.1 Les caractéristiques de la société du travail

Frayne adopte la perspective du philosophe André Gorz selon laquelle le travail dans nos sociétés capitalistes modernes se définit par « une activité entreprise en vue d'obtenir un salaire » (2018). Telle est la définition qui est suivie tout au long de ce mémoire pour désigner le travail. Dans son ouvrage *Le refus du travail : Théorie et pratique de la résistance au travail*, Frayne élabore le concept de la « société du travail », tiré de l'anglais

« *work-centered society* », pour illustrer la centralité du travail salarié dans nos vies. Voici les principales dimensions qui le constituent.

Le travail est à la base de notre survie économique

D'abord et avant tout, Frayne expose simplement que le travail rémunéré est le principal mécanisme de distribution de revenu. C'est donc la principale voie par laquelle les gens accèdent à ce dont ils ont besoin pour vivre au quotidien, comme l'alimentation, les vêtements et le logement. Mais, le salaire permet aussi d'atteindre les loisirs commerciaux et autres biens offerts par le consumérisme moderne (Frayne, 2018). Ainsi, la société du travail exige des individus qu'ils consacrent la majeure partie de leur temps au travail simplement pour assurer leur survie économique. En ce sens, le chômage est redouté par tous.tes puisqu'il entraîne une précarité économique considérable. Comme vu dans la revue de littérature, une des principales craintes des personnes par rapport à la RTT est, sans surprise, la perte de revenu.

Le travail est le pilier de notre vie sociale

Le travail est aussi à l'origine de la majorité de nos interactions sociales. Notre occupation devient donc plus qu'une simple nécessité économique puisqu'elle est intimement liée à la formation de notre identité (Frayne, 2018). En effet, les mœurs de la société du travail sont inculquées dès le jeune âge, à l'école et en famille, dans la mesure où on nous apprend tôt à affiner nos aspirations professionnelles (Frayne, 2018 ; Suzman, 2021 ; Weeks, 2011). Une des premières questions que l'on nous pose à l'école est « que veux-tu faire plus tard ? ». Selon Frayne (2018 : 35), dans une société centrée sur le travail, « la mission de l'éducation qui fait le moins débat est de socialiser les jeunes pour qu'ils puissent adopter un emploi, un rôle prédéfini ».

Le travail devient ainsi un bien « sacré » dans la mesure où il est présentement l'unique garant de notre statut social (Frayne, 2018). Autrement dit, c'est par le travail que l'on existe et qu'on s'intègre à une société. Il est généralement conçu comme moyen de développement et d'épanouissement personnel, et comme manière principale d'obtenir la reconnaissance sociale et le respect d'autrui. Frayne (2018) argumente que, si chaque société détermine ses propres critères de succès, il apparaît clair que dans les sociétés

riches, c'est surtout par le travail que l'on évalue la réussite et le succès personnel de chacun.e.

Le travail est un enjeu politique central

Dans une société centrée sur le travail, ce dernier est également une priorité sur le plan politique. Depuis plusieurs décennies, l'emploi est au cœur des préoccupations de nos gouvernements. Les politiques publiques misent sur la création d'emplois et le renforcement des compétences des individus au niveau professionnel dans le but de maintenir le taux de chômage à un minimum. Dans cette optique, le monde du travail contemporain « diabolise » celles et ceux qui ne travaillent pas. La personne au chômage ne subit pas seulement une perte de revenu : c'est une situation que caractérise Frayne ((2018 : 61) d'un « temps vide, dégradé par les préoccupations financières, l'isolement social et la honte ». Il faut donc « créer de l'emploi » pour éviter le chômage à tout prix. En revanche, nos dirigeant.e.s politiques n'ont pas nécessairement comme priorité de créer des emplois qui ont une véritable utilité sociale (Frayne, 2018). Autrement dit, l'objectif premier est la création d'emplois pour stimuler l'économie, sans tenir compte de leur contribution sociale ou environnementale. En parallèle, Frayne constate que la question du temps de travail et « du droit au loisir » ne fait plus partie des agendas politiques, comme elle l'a déjà été au courant du 20^e siècle. Selon le sociologue, les possibilités d'entretenir un mode de vie diversifié, soit axé sur des activités en dehors du travail salarié, sont de plus en plus réduites. Il donne l'exemple des personnes handicapées, qui, auparavant exemptées de l'obligation de travailler, sont maintenant soumises à une surveillance accrue pour les inciter à laisser tomber les prestations sociales et à rejoindre le marché du travail. Frayne souligne que le caractère « sacré » du travail continue d'être reflété dans les discours politiques. L'ancien premier ministre britannique, David Cameron, disait en 2013 : « nous construisons un pays pour ceux qui travaillent et veulent continuer à le faire. Et nous disons à toutes les personnes qui travaillent dur dans notre pays : nous sommes de votre côté » (Frayne, 2018 : 129). Des paroles semblables sont aussi entendues au Québec : dans un discours en 2006, l'ancien premier ministre québécois Lucien Bouchard évoquait que les citoyen.ne.s québécois.e.s ne travaillaient pas assez comparativement au reste du Canada et aux États-Unis (Simard, 2022). Cette

vision des choses fait d'ailleurs écho aux propos des bénéficiaires de RTT dans ma recherche, qui seront présentés au chapitre des résultats.

En outre, au-delà de ces dimensions de la société du travail, Frayne argumente qu'elle relève également de principes moraux et éthiques très puissants. Selon Weber, la morale du travail serait étroitement liée au développement des sociétés capitalistes, car la culture de la consommation de masse est en parfaite harmonie avec la discipline du travail (Frayne, 2018). En effet, le besoin de dépenser pour accéder aux « plaisirs commerciaux » oblige les individus à consacrer plus temps et d'efforts à gagner de l'argent. De ce point de vue, la culture consumériste n'a fait qu'accentuer l'éthique du travail, « prenant la place de la religion pour détourner notre attention des réalités plus dérangeantes du monde du travail » (Frayne, 2018 : 48).

3.2 Les problèmes de la société du travail

Maintenant que les principales caractéristiques de la société du travail ont été décrites, la prochaine section concerne la critique que l'auteur dresse à l'égard de celle-ci. Frayne « dénature » le travail en remettant en cause sa centralité dans nos sociétés modernes. Il utilise la théorie critique dans son ouvrage dans le but « d'analyser les processus de développement social, en s'interrogeant sur les obstacles qu'ils pourraient poser au développement des capacités humaines – qu'elles soient physiques, artistiques, intellectuelles, sociales, morales ou spirituelles » (Frayne, 2018 : 52). Ainsi, il dresse différentes conséquences de la société du travail autant sur les individus que sur nos sociétés, lesquelles sont résumées ci-dessous.

Le travail salarié invisibilise les autres formes de travail socialement utiles

Selon Frayne, dans la société capitaliste moderne, l'accès à un emploi satisfaisant et stimulant est profondément inégal. Il explique que le sentiment du « *flow* » au travail n'est qu'accessible qu'à très peu de gens. Ce concept fait référence à « un état psychologique de totale absorption dans la tâche que l'on réalise, et dans lequel on entre lorsque le travail effectué correspond parfaitement à notre niveau de compétence et à notre centre d'intérêt » (Frayne, 2018 : 32). Selon le sociologue, pour une grande partie de la population, le travail n'est pas synonyme de plaisir, mais plutôt d'ennui, d'absence de sens et

d'épuisement. Pourtant, malgré le fait que nos sociétés sont incapables de répartir de façon équitable l'emploi « valorisant », les personnes ne disposent pas de réelles alternatives au travail salarié, en raison des caractéristiques de la société du travail. À cet effet, Frayne (2018) suggère que l'attachement au travail des gens peut, d'une part, signifier que leur emploi les satisfait intrinsèquement, mais d'un autre côté, peut aussi refléter un sentiment d'aliénation dû au manque d'opportunités, en dehors du labeur salarié, qui sont autant valorisées socialement que la société du travail. En effet, le travail domestique, tout comme certaines formes de travail artistique, intellectuel ou de soin apporté aux autres demeurent en marge de ce que la société est prête à définir comme « vrai » travail (Frayne, 2018). Donc, en pratique, alors qu'un bon nombre de travailleur.euse.s dans des postes jugés comme importants sont contraints de faire des journées interminables, une autre partie de la population souffre parce que sa force de travail n'est plus jugée « utile » selon les critères d'un système de croissance économique. Le sociologue rappelle que son objectif n'est pas de nier les bienfaits que le travail peut nous amener, mais plutôt de souligner que la plupart de ces bienfaits peuvent se trouver dans d'autres types d'activités. En effet, selon lui, l'idée de placer le travail salarié sur un piédestal est déroutante, car plusieurs autres formes de travail, souvent effectuées de manière invisible et ne pouvant pas s'exprimer en termes de contribution sociale ou économique mesurable, sont essentielles à la reproduction de la vie.

La société du travail colonise notre temps libre

Un deuxième problème lié à la société du travail est qu'il est de plus en plus difficile de tracer les limites entre le travail et la vie personnelle, et que notre temps libre ne l'est pas réellement. D'abord, Frayne (2018) soulève que, même lorsqu'on n'est pas « au travail », il ne faut pas négliger le temps passé à se préparer, à se former, à s'inquiéter, à se déplacer pour le travail ou pour en chercher un. Avec le télétravail et les nouvelles tendances de « flexibilité », les employeurs s'attendent en contrepartie à ce que les travailleur.euse.s s'investissent corps et âme à l'emploi. Selon la sociologue Melissa Gregg, pour un bon nombre de personnes aujourd'hui, l'emploi prend plutôt la forme d'une « *to-do list* » permanente, toujours présente à l'esprit (l'ordinateur toujours en veille, accès aux courriels et système de messagerie instantanée en soirée), ce qui semble être à la source

de plusieurs maux comme le stress, *burn-out*, incapacité à se détendre, voire la dépression (Frayne, 2018). Le sociologue Cremin explique ce phénomène comme étant le résultat des nouvelles formes d'exploitation de l'employabilité. Selon lui, contrairement aux méthodes de contrôle traditionnelles qui se limitaient à un lieu et un horaire de travail fixe, cette nouvelle discipline transcende le temps et l'espace, notamment par le biais de la technologie (Frayne, 2018). C'est une tendance qui semble se concrétiser en pratique, comme le suggèrent les témoignages des participant.e.s à mon étude.

Ensuite, Frayne (2018) défend que la société du travail ainsi que les attentes économiques colonisent la vie quotidienne. Il se demande si notre temps hors-travail est vraiment « libre ». Mais, il faut d'abord clarifier ce que signifie le concept de « temps libre », puisque les études sur le sujet présentent différentes catégorisations de l'utilisation de notre temps. « *Recovery time* », « *recreational time* », « *discretionary time* », « *free time* », « *leisure activities* », tous des exemples de termes utilisés dans la littérature par des auteur.rice.s différent.e.s pour référer au concept complexe de « temps libre ». De son côté, un groupe de chercheur.euse.s recoupe le temps en trois différentes catégories : le travail rémunéré, le travail non-rémunéré et les « activités de récupération ». Le travail non-rémunéré englobe par exemple le travail domestique, les tâches ménagères et les soins aux enfants. Les activités de récupération incluent notamment la préparation de repas, le temps personnel et la socialisation (Schiller et al., 2018). D'autres études s'appuient plutôt sur quatre catégories : le temps personnel, le temps engagé, le temps contracté et le temps libre (Wiedenhofer et al., 2018). Le temps personnel, au niveau individuel, regroupe sommeil, repos et soins personnels. Le temps engagé, au niveau du ménage, inclue les tâches domestiques, la préparation de repas, et les soins familiaux. Le temps contracté, au niveau macro, représente l'emploi et les études. Finalement, le temps libre, à l'échelle communautaire, englobe les activités sociales et communautaires, les activités récréatives et culturelles (Wiedenhofer et al., 2018). En revanche, plusieurs semblent s'entendre sur le fait qu'il n'y a pas de « bonne » façon de catégoriser notre temps et nos activités, et donc définissent cette démarche comme « a partly arbitrary attempt to decompose everyday life into sequences, towards which humans orient their attention » (Wiedenhofer et al., 2018). De son côté, le philosophe Gorz (2004) attribue le temps à trois différentes catégories : il y a d'abord le travail, notion définie plus tôt dans ce mémoire comme

« activité entreprise en vue d'obtenir un salaire ». S'oppose à cette catégorie le travail que l'on fait pour soi, lequel suit des « principes de réciprocité et d'entraide mutuelle, non dans le cadre d'un échange commercial » (Gorz, 2004). Frayne dénote qu'aujourd'hui, le travail pour soi tend à se limiter aux tâches domestiques comme faire l'épicerie, cuisiner, ou faire le ménage, lesquelles sont d'ailleurs souvent réalisées par des femmes (Frayne, 2018). La troisième catégorie de temps regroupe les activités autonomes ; ce sont des fins en elles-mêmes, qu'on fait de façon totalement consciente et libre parce qu'on aime les faire. Comparativement aux deux premières catégories, on ne leur attribue pas de valeur économique ou d'utilité sociale, elles sont entreprises parce qu'elles nous apportent du plaisir ou qu'on les trouve intéressantes, tout simplement (Frayne, 2018). C'est la catégorisation de Gorz qui sera utilisée lors de l'analyse des résultats de mon enquête. Une précision importante : il est essentiel de tenir compte de la manière dont une personne perçoit subjectivement une activité, car ce qui peut être considéré comme un travail pour certaines peut, pour d'autres, être perçu comme un moment de repos, ou une « activité autonome » comme l'entrevoit Gorz (Frayne, 2018 ; Schiller et al., 2018).

Donc, pour revenir sur la question de Frayne, selon le sociologue allemand Theodor Adorno, notre temps n'est pas réellement « libre » puisque la société du travail cause une dégradation de ce temps de loisir, offre peu d'opportunités d'émancipation et consiste en « la continuation des formes de la vie sociale orientées vers le profit » (Frayne, 2018 : 98). Puisque le travail est si fatigant et prenant, il exige un fort besoin de récupération. Par conséquent, le temps hors-travail ne peut être qu'un moment de repos et de compensation. Le sociologue Adorno souligne que, bien que ces activités de récupération puissent être appréciables, elles s'apparentent à une forme de liberté superficielle comparativement au « vrai loisir » dans lequel « les gens se détachent des attentes économiques et deviennent vraiment disponibles pour le monde et sa culture » (Frayne, 2018 : 98). Puisque le peu de temps libre que nous avons est condensé dans les soirées en semaine et les fins de semaine, il devient difficile d'entreprendre des activités hors-travail plus valorisantes, qui demandent un plus grand investissement de temps et d'énergie, comme s'impliquer dans sa communauté (Frayne, 2018).

La société du travail entraîne une perte d'autonomie des travailleur.euse.s

Comme déjà mentionné, la société moderne génère maintenant de nouvelles formes d'aliénation au travail. Selon Frayne (2018), une nouvelle forme d'intimité s'est immiscée dans l'emploi : les employeurs cherchent à aligner autant que possible les caractéristiques personnelles des personnes employées avec les exigences de leur poste. De cette façon, plus une personne a des intérêts et des compétences qui s'agencent avec les besoins de l'entreprise, plus on s'attend d'elle à ce qu'elle s'investisse et s'engage entièrement à sa profession. Par ailleurs, une stratégie managériale plus récente consiste à faire le valoir le milieu professionnel comme un espace ludique où l'on peut s'amuser pendant les heures de travail. Toutefois, selon Frayne, cette promesse de plaisir et de liberté n'est qu'une tactique plus sophistiquée pour s'introduire de plus en plus profondément dans l'intimité des salarié.e.s. Le sociologue rappelle que « l'autonomie accordée aux travailleurs est toujours limitée par les objectifs plus larges de l'entreprise, eux-mêmes toujours définis par la firme et les forces économiques dans lesquelles elle évolue » (Frayne, 2018 : 91).

Cette perte de liberté peut aussi être perçue dans ce que Frayne (2018) appelle les « nouvelles pressions à l'employabilité ». Spécifiquement, chacun.e est responsable d'améliorer ses chances de trouver un emploi, d'acquérir des titres scolaires et universitaires, des formations professionnelles ou de réseauter. Ainsi, ces pressions s'insèrent dans la vie quotidienne « hors-travail » et prennent la forme d'une extension de l'emploi, permettant de moins en moins de temps pour les « activités autonomes » au sens de Gorz (Frayne, 2018). Ce fait est problématique pour Frayne dans la mesure où le développement de nos capacités personnelles devient une nécessité pratique (et souvent une source de stress) plutôt qu'une activité faite par plaisir, ou pour enrichir notre vie.

Le travail peut avoir des effets néfastes sur notre santé

Comme vu au premier chapitre, les problèmes de fatigue professionnelle (*burnout*) et de surmenage (*overwork*) sont de plus en plus communs, au Québec comme dans les autres sociétés du travail (Frayne, 2018 ; Simard, 2022). Il y a quelques années, un spécialiste anglais en santé publique, John Aston, recommandait l'adoption d'une semaine de travail à quatre jours dans le but de réduire les problèmes de santé de la population, par exemple

l'hypertension, le stress ou la dépression (Frayne, 2018). Ce spécialiste attribuait le nombre élevé de maladies à la répartition inégale de l'emploi, alors que comme on l'a vu, une partie de la population travaille trop, et l'autre est au chômage ou dans une situation professionnelle précaire. Ainsi, il est difficile d'ignorer les répercussions de la société centrée sur le travail sur notre santé. Selon Frayne (2018), le rythme de nos vies qui s'accélère de plus en plus, l'aliénation au travail ainsi que la précarité croissante de l'emploi sont tous des facteurs qui surpassent les capacités de nos corps à se régénérer.

La société du travail est destructrice pour l'environnement

Enfin, Frayne (2018 : 68) s'appuie principalement sur la recherche de l'écologiste Tim Jackson pour affirmer que « les sociétés capitalistes ne peuvent pas espérer maintenir leur taux de production actuel sans conséquences écologiques majeures ». En effet, un ensemble de travaux scientifiques reconnus montrent que la poursuite de croissance économique visant à créer de l'emploi n'est pas soutenable à plusieurs égards, si l'on se fie notamment à l'épuisement des ressources naturelles, à la perte de la biodiversité, la pollution des sols et à la déforestation (Frayne, 2018). Pourtant, la société du travail continue de favoriser un cycle de production et de distribution de biens de consommation de masse, lesquels sont souvent superficiels, d'une durée de vie très courte et aux fonctionnalités limitées (Frayne, 2018). La théorie du « tapis roulant » avancée par Anders Hayden attribue la ténacité de ce système aux besoins de la croissance économique : les développements technologiques et les gains de productivité permis par la croissance économique ne nous accordent pas davantage de temps libre, car que le système capitaliste a historiquement toujours récupéré ce temps gagné pour « créer des nouvelles formes de travail, lesquelles sont parfois improductives, destructrices de l'environnement et poussent la sphère marchande toujours plus loin dans l'intimité de nos vies » (Frayne, 2018 : 63). Dans le même ordre d'idées, selon la théorie sur les motivations des consommateurs d'André Gorz, une part significative de nos habitudes de consommation quotidiennes peut être attribuée à l'aliénation au travail : étant donné qu'il est difficile de répondre à nos propres besoins en étant sous l'emprise d'un emploi qui consomme temps et énergie, le besoin de consommer émerge (Frayne, 2018). Le monde des biens de consommation permet de combler, souvent de façon partielle et temporaire, le « vide

existentiel » des travailleur.euse.s, car il offre une échappatoire, un luxe ou un divertissement immédiat (2018). Selon Gorz, ceci est particulièrement vrai pour celles et ceux qui sont confronté.e.s à des conditions de travail difficiles. La tentation d'acheter ce qui permet d'économiser en temps est plus forte ; c'est ainsi que toute une série d'activités comme les tâches domestiques, le jardinage, la préparation de repas, les services de chauffeur et faire les courses sont désormais sur le marché (Frayne, 2018 ; Schor, 2005). Cette théorie semble être une réalité pour une partie des travailleur.euse.s québécois.e.s, tel que cela sera montré lors de la présentation des résultats.

Toujours pour expliquer comment la société du travail peut causer l'adoption d'habitudes de consommation néfastes d'un point de vue écologique, Frayne reprend le concept de la « classe surchargée de loisir », mise de l'avant par l'économiste Staffan Linder en 1970. Cette notion indique que lorsque le temps libre est rare, comme c'est le cas dans nos sociétés modernes, il devient contracté et tendu : en cherchant à soutirer le maximum de notre temps, on applique la même logique d'efficacité et de productivité qu'au travail (Frayne, 2018). C'est dans cette lancée qu'un individu sera tenté de consommer de plus en plus d'outils et de technologies qui permettent de faire plus, en moins de temps. Ces habitudes continuent ainsi d'alimenter un cycle de production et de consommation de masse qui n'est pas soutenable sur le plan écologique, tel que décrit précédemment. Plusieurs allusions à ce concept ont été faites par les personnes que j'ai interrogées dans cette étude.

3.3 La RTT, un premier pas pour sortir de la société du travail ?

Une fois que les problèmes principaux de la société du travail ont été exposés, quelles sont les alternatives pour l'avenir selon Frayne ? Dans quelle mesure la réduction du temps du travail peut-elle constituer une voie de sortie de ce monde ? Selon le sociologue, rien ne nous condamne à vivre éternellement dans la société du travail, dans la mesure où sa centralité est « le fruit d'une construction sociale et historique » (Frayne, 2018 : 37-38). Kathi Weeks (2011) déconstruit également ce concept, rappelant que le travail est un « bien social et politique ». En réalité, nous ne manquons pas d'opportunités (crise environnementale, inégalités au travail) pour initier un véritable débat sur la question.

Cependant, la morale du travail est si forte qu'elle entrave notre capacité à imaginer des alternatives à ce mode de vie (Frayne, 2018 ; Weeks, 2011).

Au sens d'André Gorz, alors que nos capacités de production n'ont jamais été aussi grandes, il est nécessaire de s'entendre collectivement sur la manière d'utiliser tout le temps libéré par les gains de productivité qu'a permis le développement capitaliste (Frayne, 2018). Selon lui, il est essentiel de répartir les économies de temps et le travail selon des principes de justice sociale et non selon les besoins de la croissance économique, pour que l'ensemble de la société puisse en bénéficier (Gorz, 2004). C'est là que la réduction du temps de travail entre en jeu. Gorz prévoit plusieurs avantages à la RTT. D'une part, cette politique permettrait d'accorder plus de temps au développement personnel, à la coopération et à la formation de réseaux informels hors du travail, et à la construction de notre propre avenir (Frayne, 2018). Elle pourrait aussi libérer du temps pour l'engagement dans des activités politiques et la réflexion, et tout simplement pour profiter de la vie. D'autre part, la RTT permettrait également d'améliorer les conditions *dans* le travail. Selon Gorz, le temps libéré permettrait de raviver le désir d'autonomie des individus. Il espère que la RTT puisse « encourager les gens à être plus exigeants quant à la nature, au contenu, aux buts et à l'organisation du travail » (Gorz, 2004 : 152). Frayne (2018) souligne que l'objectif à long-terme d'une RTT est de reconstruire une société dans laquelle le travail n'est plus la source incontestée de revenus, de droits sociaux et de reconnaissance. Dans cette société nouvelle, le temps libre pourrait être défini selon nos propres critères d'utilité et de plaisir, plutôt que de servir de temps de récupération pour mieux retourner travailler. Dans cette optique, la RTT constitue en effet une avenue prometteuse pour se libérer, au moins partiellement, des contraintes de la société du travail. Néanmoins, elle doit s'accompagner d'une réévaluation collective des objectifs du travail.

3.4 Quelles motivations pour la résistance au travail ?

Frayne s'est interrogé avec une vingtaine de « résistant.e.s » au travail, soit des individus qui ont significativement abaissé leur temps de travail ou qui ont carrément renoncé à leur emploi. Son objectif était de mieux saisir les motivations, plaisirs et obstacles rencontrés dans la rupture avec la société du travail de ces personnes. Puisque sa démarche est

semblable sur plusieurs points avec celle que j'ai menée, les concepts décrits ci-dessous seront utiles pour comprendre le cheminement d'une personne qui décide d'abaisser son temps de travail.

De façon générale, Frayne s'est aperçu qu'il était difficile pour ces personnes d'identifier une raison ou un événement en particulier qui aurait motivé leur RTT. Il reprend la notion de « point de rupture », introduite par le sociologue Bernard Lefkowitz, pour expliquer leur choix. Le « point de rupture » représente une sorte de crise personnelle, caractérisée par un sentiment de mal-être et de désillusion progressif envers le monde du travail, pouvant découler de circonstances particulières ou d'une oppression persistante (Frayne, 2018). Lors de cette crise, l'individu remet tout en question : ses habitudes, pratiques, et croyances. Dans son enquête, Frayne constatait justement ce « point de rupture » chez les sondé.e.s. Leur résistance au travail n'était jamais motivée par la paresse ou par le rejet des activités productives. À l'inverse, elle découlait de la formation d'une nouvelle vision morale puissante, soit une « éthique valable » qui se substitue aux croyances précédentes de l'individu et qui l'amène à vouloir se libérer d'une vie centrée sur le travail (Frayne, 2018). Le concept « d'éthique valable » se définit par le chercheur David Cannon comme « la recherche d'une véritable utilité, un désir de créer, d'aider les autres et d'éviter les emplois douteux sur le plan éthique » (Frayne, 2018 : 191). La rupture semblait souvent irréversible : les répondant.e.s affirmaient qu'il ne serait pas envisageable de faire marche arrière puisque leurs perspectives sur le travail s'étaient complètement transformées.

Frayne (2018) regroupe les motifs principaux des salarié.e.s en trois concepts : *le travail inepte*, *le corps brisé* et *la mini utopie*. *Le travail inepte* regroupe les individus qui perçoivent de moins en moins d'utilité et de « sens » à leur travail. Ils subissent une perte de valorisation ou de reconnaissance à leur emploi et sentent que leur créativité ou leurs capacités sont brimées. Cela les amène à vouloir plus de temps libre pour accomplir des activités qui les satisfont réellement, et pour mieux contrôler leur rythme et méthodes de travail. Un de ses répondants mentionnait par exemple que s'il n'avait pas besoin d'un revenu, il choisirait de consacrer la majorité de son temps au bénévolat. *Le corps brisé* renvoie aux personnes qui ont des problèmes de santé, physique ou mentale et qui choisissent la RTT comme acte « d'autopréservation », c'est-à-dire pour reprendre

contrôle de leur bien-être personnel, pour obtenir le temps de repos nécessaire et parfois pour réduire les tensions et disputes auprès de leurs proches. En outre, la *mini utopie* rassemble celles et ceux pour qui l'emploi du temps est devenu monotone, répétitif et aliénant. Ces individus expriment un fort désir de retrouver leur autonomie et une vie pleine d'opportunités. Une des enquêtées faisait référence à sa RTT comme une tentative de « sortir du pilotage automatique » (Frayne, 2018 : 161). Tel qu'expliqué par Frayne, force est de constater que la plupart des emplois d'aujourd'hui n'offrent pas de réelle autonomie, ce qui pousse certain.e.s individus à rechercher cette forme d'émancipation dans d'autres sphères de leur vie, telles que le voyage ou le bénévolat.

Par ailleurs, la théorie de Pierre Bourdieu offre autre perspective intéressante par rapport au choix, ou pas, de réduire son temps de travail. Ce sociologue français avance qu'un individu peut avoir quatre types de capitaux, lesquels interagissent pour déterminer le statut social et donc les opportunités qu'une personne a en société (Bourdieu, 1979). Il y a d'abord le capital économique, lequel consiste en la richesse matérielle que possède une personne, par exemple l'argent, les biens et le patrimoine (1979). Ensuite, le capital culturel concerne les connaissances, le savoir-faire et les compétences d'une personne, son éducation (en termes de titres et de diplômes scolaires) ainsi que son accès à des ressources intellectuelles (1979). En troisième lieu, le capital social représente les liens interpersonnels et réseaux sociaux d'une personne, ainsi que sa capacité à mobiliser ces groupes pour obtenir des avantages (1979). Finalement, le capital symbolique se réfère au prestige, à la reconnaissance et au statut social d'une personne, en raison de ses réalisations personnelles, de son appartenance à certains groupes ou de son héritage familial (1979). Selon Bourdieu (1979), les capitaux économique et culturel sont les plus importantes formes de richesse qu'une personne détient en société. Dans le contexte de ma recherche, une personne ayant un capital économique ou culturel plus important pourrait être mieux placée pour choisir une RTT. En effet, ayant un revenu confortable, elle pourrait plus facilement se permettre de réduire son salaire sans grandes répercussions financières. Dans le même ordre d'idées, pour une personne ayant accès à une éducation plus élevée, et donc étant mieux informée sur la question, la RTT pourrait être plus envisageable.

3.5 Synthèse

Considérant que la RTT peut entraîner des transformations importantes sur le mode de vie et le rapport au travail des personnes concernées, un des objectifs de ma recherche sera d'évaluer dans quelle mesure ces effets peuvent être observés pour des salarié.e.s québécois.e.s. Comme déjà mentionné, je tenterai principalement de découvrir s'il existe des différences dans leur expérience de la RTT selon qu'elle soit « subie » ou « choisie ». Les sous-questions de recherche suivantes guideront mon enquête :

- Que font de leur temps libre les bénéficiaires québécois.es d'une RTT ?
- Dans quelle mesure la RTT affecte les bénéficiaires d'une RTT en ce qui concerne leur rapport à la « société du travail » ? Ou pour le dire autrement, quels ont été les effets de la RTT sur leur façon d'envisager leur « monde vécu », lequel se définit par Gorz comme « le fait que le résultat des activités correspond aux intentions qui les portent, autrement dit que les individus sociaux y voient, comprennent, et maîtrisent l'aboutissement de leurs actes » (Gorz, 1992) ? Peut-on parler de véritable émancipation, ou au contraire a-t-elle eu des impacts plutôt superficiels sur leur existence ?
- Dans quelle mesure la RTT modifie-t-elle leurs comportements sur le plan écologique ?

J'é mets l'hypothèse que la RTT sera vécue différemment, notamment sur le plan de la relation au travail, selon qu'elle ait été choisie ou pas par l'individu. Mais, j'estime qu'elle aura des répercussions positives dans les deux cas. Je m'attends également à ce que les individus à l'étude aient des attitudes diversifiées par rapport à l'écologie, mais que des changements pourraient être observés par rapport à leurs habitudes de consommation dans tous les cas. En outre, je fais l'hypothèse que l'utilisation du temps libéré sera semblable dans les deux groupes, mais qu'elle variera en fonction des attitudes et intérêts de chaque personne, tel que vu dans la revue de la littérature.

Chapitre 4

Comment enquêter sur le vécu de la RTT ?

Dispositif d'enquête

Pour répondre à ma question de recherche – comment est vécue la RTT par des salarié.e.s québécois.e.s selon qu'elle est subie ou choisie ? –, j'ai opté pour une méthodologie qualitative. Dans ce chapitre, il sera question de décrire le dispositif d'enquête choisi. Je commencerai par expliquer le choix de la méthode de collecte de données et la façon dont le recrutement s'est déroulé. Ensuite, je dresserai le profil des participant.e.s à l'étude, en précisant les modalités de leur réduction du temps de travail. Enfin, je présenterai le guide d'entretien et de la méthode d'analyse des données en conclusion de ce chapitre.

4.1 Méthode de collecte de données et recrutement des participant.e.s

À la fois parce que cette recherche est exploratoire et parce qu'elle porte sur la manière dont a été vécue la RTT par les individus, il était préférable de réaliser une enquête par entretiens individuels approfondis. Cette technique est en effet idéale pour la découverte d'expériences vécues, de représentations, d'interprétations, ou de systèmes de valeurs, entre autres (Romelaer, 2005). En l'occurrence, elle devrait permettre d'approcher de manière fine les conséquences vécues et perçues de la RTT sur le mode de vie des bénéficiaires. Mais, elle pourrait aussi permettre de faire des découvertes, puisque les personnes rencontrées pourront aborder des questions non prévues par l'enquêteur au départ. C'est tout l'intérêt de l'entretien semi-directif. Comme établi plus haut, il y en a encore beaucoup à apprendre sur la manière dont est vécue la RTT par les bénéficiaires.

Avant de débiter le processus, je m'étais fixée comme objectif de mener un minimum de dix entretiens semi-directifs. Pour recruter des bénéficiaires de RTT, j'ai partagé un premier message de sollicitation de façon publique sur les deux plateformes Facebook et LinkedIn (voir annexe A). Le but était que les candidat.e.s potentiel.le.s prennent directement contact avec moi à partir de cette publication. Une étude réalisée par l'Académie de la transformation numérique (ATN) montre qu'en 2023, « 78 % des adultes québécois ont utilisé un ou plusieurs réseaux sociaux comme Facebook, Twitter ou

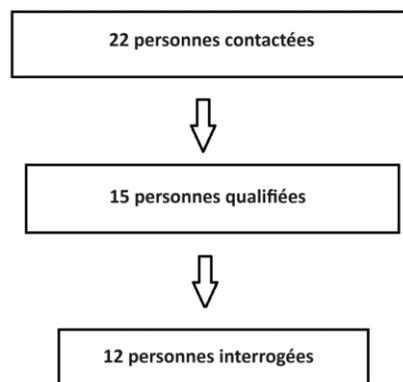
YouTube. » (ATN, 2023). Les médias sociaux constituaient ainsi un espace clé pour rejoindre un bassin diversifié de salarié.e.s québécois.e.s. Cependant, bien que cette méthode soit simple et efficace, elle ne garantit pas forcément le recrutement d'un échantillon suffisamment diversifié. En effet, certains groupes de personnes qui ne sont pas actifs sur les réseaux sociaux ou qui n'y ont pas accès peuvent être sous-représentés par rapport à d'autres.

Initialement, j'avais également envisagé de contacter des entreprises ayant mis en place une politique de RTT, afin d'entrer en contact avec certain.e.s de leurs employé.e.s. En bout de ligne, ceci n'a pas été nécessaire, puisqu'un nombre suffisant de personnes qualifiées pour la recherche ont été identifiées suivant la publication de mon premier message de sollicitation.

La méthode d'échantillonnage par dépistage de liens, ou échantillonnage en boule de neige, a aussi été utilisée. Cette technique consiste à identifier des nouvelles personnes candidates à partir de l'échantillon initial. En d'autres mots, j'ai demandé aux individus qualifiés pour la recherche de faire appel à leurs connaissances, qui pourraient être de bon.ne.s. candidat.e.s pour les entrevues (Statistique Canada, 2003), ce qui m'a permis d'identifier trois participant.e.s. supplémentaires. Il est à noter que cette méthode peut également entraver la diversité de l'échantillon, puisqu'elle incite à recruter des personnes d'un même réseau. Ainsi, il faut tenir compte de cette limite lors de l'analyse des résultats de la recherche.

Voici un aperçu du processus de recrutement :

Figure 1 : Déroulement du processus de recrutement



D'abord, treize personnes m'ont contactée directement par message privé après le partage de ma demande de recrutement. Ensuite, neuf autres m'ont été référées par des personnes de mon entourage ayant vu cette publication. J'ai moi-même contacté ces personnes soit sur la messagerie de LinkedIn ou par courriel (voir annexe B). Chacune de ces vingt-deux personnes intéressées recevaient un deuxième courriel de ma part pour s'assurer qu'elles correspondaient aux critères de la recherche, et pour vérifier si leur démarche de RTT était volontaire ou involontaire et si la mesure s'était accompagnée d'une baisse de salaire ou pas.

Voici les critères d'inclusion et d'exclusion de la recherche :

Tableau 1 : Critères d'inclusion et d'exclusion pour la participation à la recherche

Critères d'inclusion	Critères d'exclusion
<ul style="list-style-type: none"> • Avoir le statut de salarié.e ; • Avoir eu le statut de travailleur.euse à temps plein par le passé ; • Travailler au Québec ; • Avoir réduit son temps de travail depuis un minimum de cinq mois ; • Avoir réduit son temps de travail d'un minimum de 15% par rapport au nombre d'heures hebdomadaires travaillées précédemment. 	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir réduit son temps de travail de moins de 15% par rapport au nombre d'heures hebdomadaires travaillées précédemment ; • Être revenu.e à un statut de temps plein depuis la réduction au moment de l'entretien ; • Être travailleur.euse autonome.

J'ai choisi de ne sélectionner que des personnes salarié.e.s pour cette étude puisque pour rappel, le type de travail auquel ce mémoire fait référence est « une activité entreprise en vue d'obtenir un salaire » (Gorz, 2004). Ensuite, il était crucial d'interroger des personnes ayant réduit leur temps de travail depuis un certain temps pour s'assurer qu'elles aient eu le temps nécessaire pour s'adapter au changement et prendre le temps d'y réfléchir de manière consciente. Ceci permettait de recueillir des impacts concrets de la RTT sur la vie des gens et un portrait plus exhaustif de leur vécu. Dans le même ordre d'idées, la littérature mettait de l'avant l'importance d'examiner des cas de RTT qui soient «

suffisamment significatifs » en termes d'amplitude pour pouvoir détecter d'éventuels changements dans la vie des salarié.e.s. C'est pourquoi les personnes dont le temps de travail a été réduit de moins de 15% ont été exclues.

Aucune restriction n'a été imposée par rapport au secteur et au type d'emploi, et cela pour deux raisons. D'abord, considérant le manque théorique actuel sur la question au Québec, il était plus approprié d'acquérir une vue d'ensemble plus globale de la question. Ensuite, cela répondait à la nécessité d'obtenir un échantillon suffisamment grand tout en respectant mon échéancier.

Parmi les vingt-deux personnes contactées, quinze d'entre-elles correspondaient à ces critères, et un total de douze entretiens semi-directifs ont finalement été menés. Certaines personnes qui s'étaient initialement portées volontaires pour participer à la recherche n'étaient finalement plus en mesure d'effectuer l'entretien. Dans le cadre de cette recherche, le principe de saturation théorique a été mobilisé, puisque l'ensemble des douze entretiens menés m'a permis d'acquérir une très bonne compréhension des questions à l'étude et d'identifier de nombreuses convergences avec les théories identifiées précédemment. En effet, la saturation théorique est une méthode pertinente à utiliser dans le cadre d'entretiens semi-directifs et survient lorsque les concepts qui émergent lors de la collecte de données rejoignent ceux établis par la recherche existante (Romelaer, 2005).

Deux groupes de taille égale ont été recrutés : le premier (six personnes) se compose de salarié.e.s ayant volontairement choisi d'abaisser leur temps de travail, et le deuxième (six personnes également) rassemble des individus pour qui la réduction était « subie ». Cette étude adopte la définition des chercheurs Hanbury, Bader et Moser (2019) qui est la suivante : une réduction volontaire, donc « autodéterminée », signifie qu'elle n'a pas été imposée aux participant.e.s par l'employeur (par exemple par contrainte économique) ou à cause de conditions défavorables à l'emploi. Plus précisément, une réduction serait plutôt « subie » si l'individu est contraint à réduire son temps de travail en raison de facteurs comme un ralentissement économique, une fermeture d'entreprise ou un changement structurel dans une industrie donnée.

4.2 Description des participant.e.s

Notre échantillon était particulièrement homogène en termes d'éducation et de revenu, mais plutôt varié en termes d'âge, allant de 27 à 48 ans. Le groupe était formé de sept femmes et de cinq hommes.

Ces personnes œuvrent dans les domaines suivants :

Tableau 2 : Caractéristiques relatives à l'emploi des participant.e.s

Caractéristiques d'emploi	Catégories	Nombre de personnes
Type de poste	Greffier au ministère de la justice	1
	Comptable	1
	Travailleur social	1
	Barista	1
	Développeur	1
	Création de contenu	1
	Direction du personnel	2
	Conseiller en communications	4
Type d'industrie	Services financiers	1
	Ressources humaines	2
	Communications et marketing	5
	Secteur publique	2
	Informatique	1
	Restauration	1

Comme illustré dans le tableau ci-dessus, près de la moitié des personnes interrogées œuvrent dans le secteur des communications et marketing. Puisque ces caractéristiques ne sont pas représentatives de la situation d'emploi de l'ensemble des Québécois.e.s, il est donc difficile de tirer des conclusions générales à partir des résultats de la recherche. Mais,

bien que je ne visais pas de secteur ou de type d'emploi en particulier lors du recrutement des participant.e.s, cette statistique n'est peut-être pas un fruit du hasard. Parmi les entreprises qui ont jusqu'à maintenant introduit la semaine de travail à quatre jours, une large proportion d'entre elles semblent être des agences en communication ou en marketing : c'est le cas de Rablab, Canidé, Cardigan, le Grenier aux nouvelles, Salto et QuatreCentQuatre, pour n'en nommer que quelques-unes (Boîte Pac, 2023). Considérant que les entreprises de ces industries sont généralement axées sur la créativité et l'innovation, la RTT pourrait être perçue comme un avantage concurrentiel. Elles pourraient par exemple utiliser la RTT comme moyen de stimuler leur productivité ou d'attirer plus de main-d'œuvre, puisque l'équilibre entre travail et vie personnelle est de plus en plus demandé par les travailleur.euse.s (Tison, 2021). Toutefois, étant donné le manque d'écrits sur des cas de RTT au Québec, il est possible que la documentation soit tout simplement insuffisante sur le type d'organisation ayant mis en place une RTT jusqu'à présent.

Le revenu moyen brut de l'échantillon est de 72 000\$; 69 000\$ du côté des RTT subies et 75 000\$ pour les RTT volontaires. Cette moyenne est donc plus élevée que la moyenne québécoise, se situant plutôt à 41 000\$ en revenu net, soit environ 60 000\$ en revenu brut (Institut de la Statistique du Québec, 2021). De plus, onze sur douze des personnes participantes avaient une éducation de niveau supérieure, la plupart ayant un baccalauréat, et quatre personnes possédaient un diplôme de deuxième cycle. L'échantillon avait donc un niveau de scolarité plus élevé que celui de la population québécoise, car environ un tiers de Québécois.e.s détenait un grade universitaire en 2021 (Institut de la Statistique du Québec, 2021). À cet égard, il est donc difficile de généraliser les résultats de la recherche à l'ensemble de la population québécoise. Cependant, puisque les cas de RTT au Québec sont marginaux, cela laisse supposer que la RTT n'est accessible – pour le moment – que dans des secteurs d'emploi spécifiques, nécessitant un certain niveau social en termes d'éducation et de salaire. De plus, cette tendance semble correspondre avec les autres études faites sur des expérimentations de RTT à l'international, où les bénéficiaires de RTT se trouvent en plus grande proportion dans les secteurs de l'administration, de la technologie de l'information et des communications, par rapport aux secteurs du service

et de la santé, par exemple (*4 Day Week Global*, 2022). Cette question sera approfondie dans le chapitre de discussion.

En termes de paramètres de la RTT, la moyenne d'heures travaillées des participant.e.s avant la RTT est de 38,75 heures par semaine. Il est important de noter que ce nombre se base sur le nombre d'heures réel qui a été travaillé, et non le nombre d'heures stipulé dans le contrat de la personne. En effet, plus d'une personne a mentionné que son nombre d'heures moyen travaillé était systématiquement plus élevé que le nombre indiqué dans l'entente auprès de l'employeur, de semaine en semaine. Après la RTT, le temps de travail salarié moyen de ces personnes se situe maintenant à 30 heures par semaine, représentant une baisse d'environ 23%. Une des participantes a légèrement réaugmenté son temps de travail depuis la mesure initiale, une semaine sur deux, puisque son organisation a mis en place un réaménagement du temps de travail pour tous.les employé.e.s. En outre, pour ce qui concerne les effets sur le salaire, il est à préciser que près de la moitié du groupe a connu une baisse de son revenu ; la majorité de ces personnes étant du côté des « RTT volontaires » et ayant subi une diminution salariale proportionnelle au nombre d'heures travaillé. Un des participants était admissible à une assurance-emploi gouvernementale venant compenser une partie de la perte salariale, étant donné que son employeur était dans une situation économique difficile. Deux autres ont plutôt eu une augmentation de salaire, alors que leur RTT s'accompagnait d'un changement d'emploi.

Voici un aperçu des principaux paramètres de la RTT vécue par les participant.e.s :

Tableau 3 : Paramètres de la RTT des participant.e.s

Paramètres de la RTT	Catégories	Nombre de personnes
Type de démarche	Choisie	6
	Imposée	6
Amplitude de la diminution du nombre d'heures travaillées	Entre 15-20%	9
	Entre 21-25%	1
	26% et plus	2

Période écoulee depuis la RTT	Entre 5 et 12 mois	3
	Entre un et deux ans	4
	Plus de deux ans	5
Effets sur le salaire	Baisse de salaire	5
	Aucun changement de salaire	5
	Augmentation de salaire	2

4.3 Déroulement des entretiens

Pour économiser du temps et des déplacements, les douze entretiens se sont déroulés via la plateforme virtuelle Teams². Cette plateforme offrait un espace de discussion sécurisé et simple d'utilisation pour les participant.e.s. Tous.tes ont gardé leur caméra activée durant l'entretien. Le lien pour la rencontre ainsi que le formulaire de consentement étaient envoyés quelques jours à l'avance, laissant l'opportunité aux individus de poser des questions ou d'obtenir plus de détails sur la recherche.

Un guide d'entretien a été conçu dans le but de faciliter la collecte de données (voir annexe C). Ce guide portait d'abord sur le profil sociodémographique des répondant.e.s et leur situation d'emploi, pour obtenir une vue d'ensemble sur leur situation professionnelle actuelle. Ensuite, la deuxième partie portait sur les paramètres de leur RTT et sur leur rapport au travail. Il était question d'identifier les motivations à réduire son temps de travail et les appréhensions ou freins potentiels par rapport à la mesure. Le sujet de la pandémie a été abordé brièvement, sachant que les études la présentent comme un événement susceptible d'avoir modifié la relation au travail de la population québécoise. La troisième partie de l'entretien portait sur les impacts de la RTT sur la vie personnelle

² Ce projet a fait l'objet d'une évaluation et a été approuvé par le Comité d'éthique de la recherche (CER) de HEC Montréal le 19 juillet 2023. Les procédures en matière d'éthique ont été respectées lors de la collecte de données.

et professionnelle des personnes à l'étude, tels que perçus par elles. En quatrième lieu, elles étaient interrogées sur l'utilisation de leur temps hors-travail, avant et après la RTT. Une attention particulière était accordée aux changements observés dans les habitudes de consommation. La cinquième et dernière partie de l'entretien portait sur les attitudes qu'entretiennent les sondé.e.s par rapport à l'environnement. En guise de conclusion, quelques minutes étaient réservées pour laisser la place à d'autres commentaires ou pistes de réflexion, en dehors des thématiques déjà discutées. Le guide d'entretien a généralement été respecté, mais la discussion et l'ordre des questions étaient adaptés selon les propos tenus, surtout lorsqu'une thématique faisait plus particulièrement réagir l'interlocuteur.rice. La durée moyenne des entrevues était d'une heure et quart ; les plus courts étaient d'une heure, alors que les plus longs se sont étalés sur une heure trente.

4.4 Méthode d'analyse de données

Une fois l'entretien terminé, j'entamais rapidement une première réécoute pendant qu'il était frais en mémoire et j'effectuais la retranscription de l'enregistrement via le logiciel de reconnaissance vocale de Microsoft Word, en corrigeant les passages qui n'avaient pas été bien traduits de façon automatique par le logiciel. J'ajoutais également aux *verbatim* les expressions faciales, silences, hésitations, rires et autres formes de communication verbales et non-verbales, puisqu'elles fournissent des indices au même titre que les paroles sur le vécu des participant.e.s (Beaud et Weber, 2010). Ensuite, je repérais et notais immédiatement dans un document à part mes premières impressions ainsi que les caractéristiques sociodémographiques de la personne interrogée afin de bien contextualiser l'entretien. Chaque entretien a fait l'objet d'une analyse thématique, en procédant par codage des thèmes abordés. Ensuite ont pu être repérées les convergences ou divergences entre les différents entretiens. Enfin, les résultats ont été interprétés en les confrontant aux recherches identifiées sur les effets de la RTT et en mobilisant le cadre conceptuel. Somme toute, l'intégralité du processus de collecte de données, allant du recrutement des participant.e.s, à la planification et au déroulement des entretiens, jusqu'à la transcription des *verbatim*, s'est étalée sur trois mois, de juillet à septembre 2023.

Chapitre 5

Comment est vécue la RTT par les bénéficiaires québécois ?

Présentation des résultats

Pour revenir sur ma question de recherche – comment est vécue la réduction du temps de travail par des salarié.e.s québécois.e.s selon qu’elle est subie ou choisie ? – ainsi que sur les sous-questions, les résultats dans ce chapitre seront présentés selon les grandes sections du guide d’entretien lesquelles correspondent aux thématiques à l’étude. En premier, les motivations et les inquiétudes par rapport à la RTT des personnes interviewées seront abordées. Ensuite, la façon dont la RTT a été vécue au niveau personnel et au niveau professionnel et l’évolution du rapport au travail des salarié.e.s suivront. Finalement, l’utilisation de leur temps libéré ainsi que leurs habitudes de consommation et attitudes écologiques seront examinées. Dans chacune de ces sections où des différences étaient constatées entre les deux types de RTT à l’étude, une distinction sera faite entre les cas de RTT choisies ou subies.

5.1 Quelles sont les motivations à réduire son temps de travail ?

5.1.1 Motivations du côté des RTT choisies

Du côté des travailleur.euse.s qui ont volontairement négocié une baisse de leurs heures de travail, bien que les raisons varient, la décision semble toujours provenir d’un élément déclencheur ou d’une accumulation d’événements menant à une transformation du rapport au travail de l’individu. En d’autres mots, certaines circonstances ont « forcé » une réflexion de la part des participant.e.s par rapport à la place qu’occupe le travail dans leur vie, et donc, ont favorisé l’avènement de la RTT. Ces expériences sont différentes : un épuisement professionnel, le décès d’un proche, un voyage, avoir des enfants, un milieu de travail toxique, ou encore la pandémie. Cette prise de conscience a débouché sur une volonté de changement, soit pour exercer un travail ayant plus de « sens », soit pour gagner du temps libre et s’adonner à des activités considérées comme plus enrichissantes. Ils.elles cherchent aussi à mieux contrôler le rythme ainsi que les méthodes de leur travail. Au-delà de ces expériences plus marquantes, le sentiment de manquer de temps au

quotidien, de vivre une « désillusion » en entrant sur le marché du travail ou celui d'investir trop de temps dans des activités qui sont en contradiction avec leurs valeurs personnelles sont aussi au cœur du choix de ces individus. Les extraits suivants témoignent du malaise ressenti par les participant.e.s vis-à-vis de leur travail :

Léa : faut prendre soin de soi aussi. C'est sûr qu'avant de partir, j'avais déjà... je m'étais dit que j'avais besoin d'une pause pour comprendre un peu ce que je voulais. On te prépare pas. J'ai fait des études pendant longtemps, et t'arrives dans le monde du travail et c'est comme... « Ah, c'est ça jusqu'à la fin de ma vie? ».

Laurence : je pouvais pas croire que les gens vivent ça tout le temps, que ça allait être ça ma vie. Y'a jamais de fun, il y a une journée dans la semaine que c'est le fun, finalement. La journée qu'on fait pas le ménage. Et le dimanche soir, y'a l'angoisse qui te pogne parce que tu retravailles le lendemain.

Gabriel : puis, à un certain point, la dissonance cognitive au niveau des valeurs était rendue trop importante pour moi, puis, plus je progressais là-dedans, moins je me sentais à l'aise avec ce que l'entreprise faisait. Fait que j'ai commencé à chercher.

Mélissa : Supposons que je vois ma semaine dans ma tête, le travail est au centre, et... le reste est juste, comme, autour. J'ai l'impression que toute ma vie était autour de mon travail, parce que le reste, c'était juste une période de « *buffer* » entre recommencer une journée puis les fins de semaine. J'ai vraiment ce souvenir-là que j'étais épuisée. [...] Le classique de « trouvez un métier que vous aimez et vous ne travaillerez pas un seul jour de votre vie », moi je trouve que c'est de la *bullshit*.

Tous ces vécus ont en commun qu'ils conduisent au rejet d'un modèle de travail « conventionnel » et aux valeurs qui y sont étroitement liées, comme la quête d'un revenu toujours plus élevé ou les dépenses extravagantes. Les sondé.e.s expriment également le désir de trouver une situation professionnelle qui correspond davantage à leurs valeurs :

Laurence : J'aurais pensé être carriériste plus jeune quand j'étais à l'université, là je me voyais vraiment travailler, puis tout ça, puis faire plein d'argent, puis de manger au restaurant, être sur la route, et tout ça. Puis c'est comme en vieillissant que je me suis dit que ce n'était pas ça ma valeur, et que ce n'est pas ça que je veux montrer à mes enfants, une mère qui est stressée et pressée.

Léa : je gagne plein d'argent, mais qu'est-ce que je fais avec cet argent-là? J'ai rien envie de faire de spécifique avec cet argent-là, à part peut-être ouvrir mon café. [...] Tu sais, moi c'est pas ça que je veux, donc pourquoi j'ai besoin d'accumuler autant d'argent? J'ai pas besoin de plus que ce que j'ai maintenant. C'est la définition du succès aussi, à laquelle il faut réfléchir un peu, ce que ça veut dire pour toi.

Quatre des six participant.e.s du groupe « RTT choisie » ont rapporté avoir vécu un épuisement professionnel ou avoir senti qu'ils.elles étaient sur le point d'en faire un, ce qui leur a fourni un temps d'arrêt essentiel pour réfléchir aux changements qu'ils.elles souhaitaient introduire dans leur vie au travail. Cela suggère que des événements assez

extrêmes sont parfois nécessaires pour prendre conscience du besoin de reprendre contrôle sur sa vie. D'ailleurs, j'ai été surprise par l'ouverture des personnes participantes à me partager cette parcelle de leur vie. Mais, elles-mêmes se surprenaient parfois à me partager certains faits plus personnels de leur réalité. Certaines ont comparé l'entretien à une séance de thérapie.

Cela dit, d'autres expériences comme celles d'un voyage, ou d'avoir déjà travaillé à temps partiel de façon temporaire par le passé, peuvent aussi contribuer à la décision de réduire son temps de travail :

Léa : je pense que le fait d'avoir pris un an de *break* ça m'a permis... parce que tu sais, au début, j'étais un peu de la gang de « ah mais si je prends trop de vacances, je ne sais pas ce que je vais faire de mes journées », et en fait oui, tu as ça à la troisième semaine, genre « bon, qu'est-ce que je fais aujourd'hui », mais après c'est bon. Au bout d'un moment, tu t'occupes, tu te découvres des passions et t'occupes les journées, y'a pas de problème. Ça m'a aidé à comprendre en fait que je n'allais pas m'ennuyer pendant les heures où je ne travaillais pas.

Corinne : ils [l'employeur] avaient encore besoin de monde donc je suis revenue à temps partiel, en « consultante », en contrat. Fait que là, mon rythme c'était 3 jours semaine, et j'avais vraiment du fun. 3 jours de travail... C'est là où j'y ai pris goût, et que je me suis dit : j'ai pas besoin d'autant travailler que ça.

Un participant se sentait malheureux à son ancien emploi et appréciait de moins en moins ses conditions de travail. Il a voulu trouver un mode de vie qui lui correspondait davantage, lui permettant de passer plus de temps avec sa famille et sa fille :

Jérôme : avant, c'était travail-dodo, travail-dodo, travail-dodo. J'étais tellement drainé mentalement au travail que je ne voyais pas de possibilité de faire autre chose ou juste passer du temps à regarder un film à la maison ou peu importe. Je revenais le soir complètement épuisé de ma journée de travail. Avec l'option de réduire mes heures, dans le fond, ce qui m'a aidé à prendre cette décision-là, c'était que je voyais la possibilité de ravoir une vie normale dans un sens, et que le travail ne soit pas ce qui prend le plus de temps dans ma vie.

En outre, parmi les démarches de RTT volontaires, quatre personnes ont également changé d'emploi, voire de domaine professionnel. Autrement dit, ces personnes ont choisi de moins travailler dans le cadre d'une transition vers un nouvel emploi. Elles soulignent qu'en plus d'abaisser leur temps de travail, il est tout aussi important d'avoir un travail qui a du sens et qui s'agence avec leurs valeurs personnelles.

5.1.2 Motivations du côté des RTT involontaires

Qu'en est-il lorsque la RTT était plutôt imposée ? Dans les faits, la plupart ont vécu cette situation comme quelque chose de très positif. Même si cela ne relevait pas de leur décision, les personnes de ce groupe envisageaient plusieurs avantages au fait de travailler moins : elles avaient hâte d'avoir plus de temps à leur disposition, et espéraient voir des améliorations sur leur santé mentale ou physique. D'autres s'attendaient également à ce que la RTT leur offre un temps de repos supplémentaire, ce qui se refléterait dans la qualité de leur travail et donc, globalement, serait bénéfique au niveau professionnel. Il faut préciser que trois des six participant.e.s du groupe « RTT subie » avaient vécu de manière temporaire une réduction de leurs heures de travail dans une expérience professionnelle précédente, ce qui pourrait avoir contribué à les familiariser avec ce mode de fonctionnement.

5.2 Quelles sont les craintes associées à la RTT ?

5.2.1 Les appréhensions du côté des RTT choisies

Près de la moitié des participant.e.s du groupe « RTT choisie » ressentait le besoin de fournir une raison « socialement acceptable » à leur employeur pour justifier leur demande de RTT. Ils.elles anticipaient que le simple fait de vouloir plus de temps pour soi ne serait pas suffisant pour que leur requête soit acceptée, alors que des obligations familiales ou des projets personnels étaient des raisons qui seraient mieux perçues par leur employeur et leurs collègues. Une des participantes expliquait que cette crainte était également due au fait que, pour l'instant, réduire son temps de travail est un « privilège » :

Mélissa : j'ai fait passer mon désir de 4 jours semaine – mais c'était vrai - au fait de dire : j'ai besoin d'une journée dans la semaine pour aller voir les notaires, aller à la banque et tout ça, je ne peux pas faire ça les soirs et la fin de semaine. Je sais pas si je me serais sentie mal [de le demander pour une autre raison], je pense que je l'aurais essayé quand même dans un autre contexte, mais effectivement, je pense qu'il y avait un désir d'équité, de dire : pourquoi un 4 jours semaine pour moi si on l'offre pas aux autres employés.

Quelques participantes ont d'ailleurs fait un parallèle avec notre société, où le fait d'exprimer le désir de travailler moins est souvent encore « tabou », et perçu comme un signe d'oisiveté. Evelyne soulignait qu'en raison de ces freins, beaucoup de temps s'était

écoulé entre le moment où elle avait pris conscience de son besoin de réduire son temps de travail, et celui où la décision avait été prise :

Evelyne : on dirait que ça faisait un bout que j'y pensais, mais que je me sentais coupable. Je me sentais mal de dire « je vais réduire mes heures de travail » parce que j'ai pas d'enfants, fait que je trouve que ça se justifie mal de dire « moi je travaille moins », puis j'ai l'impression des fois que les gens perçoivent ça un peu comme de la paresse. Puis mon père a toujours été quelqu'un qui travaillait beaucoup. Même auprès de mes parents, quand je leur ai dit que je vais travailler 4 jours semaine, la réaction de mon père était « ah, j'aimerais ça être riche de même ». Mais ce n'est pas une question de richesse hein, c'est une question de choix, une question de vie, veux veux pas.

5.2.2 Les appréhensions du côté des RTT involontaires

Du côté du groupe « RTT subie », la crainte principale des participant.e.s était de perdre une partie de leur salaire. En effet, la majorité du groupe a soulevé cette préoccupation financière, mais a tout de même rappelé qu'elle valorisait davantage son temps que l'argent. Une inquiétude plus secondaire, mentionnée par trois personnes, concernait la dynamique entre les collègues. Elles se demandaient si le changement limiterait les possibilités d'interactions informelles au quotidien, les pauses autour de la machine à café, ou les moments de détente nécessaires dans une journée de travail.

J'ai aussi remarqué que lorsque le ou la participant.e connaissait une personne de son entourage qui avait réduit son temps de travail, cela lui permettait d'apaiser ses inquiétudes s'il.elle en avait. Sarah, une des participantes, anticipait un stress additionnel par rapport à la gestion de son horaire. Considérant que la RTT l'obligeait à prendre le vendredi de congé, elle craignait de perdre la flexibilité nécessaire pour jongler entre études et travail. Finalement, deux personnes sur six redoutaient que la RTT génère une condensation de leur charge de travail actuelle, leur ajoutant la pression de tout faire en moins de temps. Elles anticipaient de devoir se conformer à des attentes encore plus élevées en termes de performance et de productivité au travail. Toutefois, sur ce même sujet, un autre participant rapportait que de clarifier les attentes en termes de productivité devait être une responsabilité de l'employeur :

Patrick : Moi j'étais vraiment positif. Et les inquiétudes que j'aurais pu avoir comme : est-ce que je vais avoir le temps de finir mon travail? Est-ce que je vais avoir le même rendement? Bien, dans ma tête, c'est pas mon problème en tant qu'employé, c'est plutôt un problème de gestion de dire, ben, si vous imposez un 4 jours semaine,

il va y avoir des conséquences, peut-être que la productivité va descendre, peut-être juste un peu ou peut-être pas du tout, donc en tant qu'employé je me sentais à l'aise de « *push back* » si on m'avait accusé d'être moins productif... Donc ce n'était pas une inquiétude de performance.

5.3 Comment la RTT est-elle vécue dans l'espace privé ?

Un des résultats les plus marquants de cette enquête a été de constater à quel point une seule journée de travail en moins peut faire une énorme différence dans la vie des gens, en tout cas dans leur perception de cette vie. En effet, les impacts sur le plan personnel sont remarquables ! Lorsque je leur ai demandé d'expliquer concrètement comment la RTT était vécue de leur côté, une majorité a tout simplement répondu : « ça a changé ma vie ». Deuxième constat majeur : les effets de la RTT sur la vie privée des individus sont très similaires d'un groupe à l'autre, selon que la réduction était volontaire ou pas. Ces trois mots-clés ont été entendus à plusieurs reprises lors des entretiens : contrôle, choix, et espace mental. « Contrôle », parce que les personnes ressentaient moins « ce sentiment d'oppression » par rapport au travail, et de devoir se plier à une gestion d'horaire étouffante. Presque toutes les personnes interrogées ont mentionné avoir eu l'impression de regagner le contrôle sur leur vie, de se reprendre en main, et d'avoir « le temps devant soi ». En ce sens, la RTT peut justement être vue comme un outil d'émancipation, mais aussi d'alignement avec ses priorités :

Jérôme : J'ai toujours voulu être « père de famille ». Pas nécessairement être le gagne-pain de la famille, mais être là pour ma famille. Le fait d'avoir réduit mes heures, puis d'avoir ma fille en ce moment, d'être la personne qui passe du temps avec elle un petit plus, ça touche beaucoup plus mes valeurs.

Une autre participante se sent plus « ancrée » depuis le changement, voulant dire par là qu'elle se sent davantage connectée à elle-même et consciente dans ce qu'elle fait, et qu'elle vit maintenant sa vie selon ses standards.

Pour celles et ceux qui ont adopté la formule du 4 jours semaine, soit la majorité du groupe, cette journée en plus leur a permis de se « recentrer », soit de décentraliser le travail pour pouvoir réajuster leurs priorités et occuper leur temps de façon plus équilibrée. C'est d'autant plus notable de voir que, pour les individus ayant subi la réduction, le travail était si prenant qu'il était très difficile pour eux de s'imaginer vivre autrement. Selon eux, il

n'y avait pratiquement aucun espace dans leur vie quotidienne pour l'introspection. La RTT s'est avérée être une expérience révélatrice pour eux : une participante mentionne qu'elle a pu développer tout un autre pan de sa vie. Une autre, évoquant le temps qu'elle consacrait désormais à faire une longue marche chaque jour, exprimait que cette habitude était devenue possible grâce à « cette journée extra ».

Le « choix », pour reprendre un terme fréquemment évoqué par les participant.e.s, c'est le fait de pouvoir opter pour ce que l'on *veut* faire, versus ce que l'on *doit* faire. C'est du temps destiné à être utilisé pour soi, selon ses propres envies, et surtout, à son propre rythme. De façon générale, les participant.e.s se sentent moins « à la course » dans leur vie quotidienne. Pour Laurence, mère de famille, ce sera bientôt le temps de la rentrée scolaire et pour la première fois depuis de nombreuses années, elle pourra enfin « se choisir », soit prioriser son propre bien-être : « on pense pas à ça quand on a de jeunes enfants, tu sais. Ça va faire bizarre. Ça m'arrive jamais d'avoir du temps pour moi ». Deux participantes ont toutefois l'impression que leurs semaines s'enfilent beaucoup plus rapidement depuis qu'elles travaillent à 4 jours, faisant l'hypothèse que comme leurs journées sont occupées de façon plus variée, et dans un sens plus « riches », le temps passait plus vite.

Le concept « d'espace mental », tel que mentionné par les répondant.e.s, est clé. Il représente d'abord une plus grande flexibilité : ils.elles expriment avoir plus de latitude pour les choses spontanées ou les imprévus de la vie. Le concept ne se traduit pas forcément en un impact concret et tangible, par exemple d'avoir plus de temps pour s'adonner à une nouvelle activité ou pour concrétiser un projet. Il s'agit plutôt d'un état d'âme, d'un sentiment au quotidien qui fait une réelle différence pour l'individu. Léa a rapporté qu'elle se sent beaucoup plus créative dans ses activités quotidiennes et qu'elle a davantage envie d'apprendre, alors qu'un autre se sent plus ouvert d'esprit qu'avant. L'entièreté des répondant.e.s mentionnent ressentir moins de stress, et plus de bonheur. La fatigue accumulée habituelle laisse place à un regain d'énergie :

Patrick : je trouve que depuis que la fin de semaine de trois jours a été instaurée, je suis beaucoup plus joyeux, moins prône à l'anxiété... J'ai un niveau de joie dans ma vie plus élevé. Moins de stress, plus de temps pour faire des *hobbies* la fin de semaine, avoir le temps de vraiment décompresser puis d'avoir une journée où je peux être *off*,

« flotter » ou faire ce que je veux là, dans le sens qu'il n'y a pas d'impératif de société à faire.

La RTT fournit aussi l'espace additionnel et l'occasion d'être plus disponible et investi dans ses relations interpersonnelles. Léa rapportait qu'elle ressent maintenant le désir de rencontrer de nouvelles personnes, et de faire partie d'une communauté en dehors du travail. Les participant.e.s ont été nombreux.euses à rendre compte des effets positifs auprès de leurs ami.e.s, conjoint.e.s et enfants, alors qu'auparavant, le travail empiétait sur cette facette de leur vie :

Antoine : le travail me consommait, fait que j'avais beaucoup de misère à ne pas être sur mon cell. J'avais beaucoup de misère à ne pas regarder des courriels tout le temps et tout ça. Puis ça a commencé à avoir un effet sur, tu sais, avec mes amis, mon environnement et tout ça. J'étais le gars qui était souvent sur son cell, ou au téléphone, puis ça commençait à affecter la dynamique.

Laurence : on dirait que ça allège aussi leur semaine [celle de ses enfants]. La journée qu'ils reviennent à 15h30, ils sont plus reposés, personne n'est à la course pour faire le souper, je trouve que ça paraît aussi dans l'ambiance générale.

Léa : j'ai envie d'aller voir mes amis même si eux, ils travaillent. J'ai l'impression que je peux passer du temps à prendre soin des autres parce que moi, j'ai mon temps à moi aussi, tu sais. J'ai l'impression que je suis une meilleure amie, une meilleure personne parce que je suis pas déprimée et complètement vide à l'intérieur.

Comme le temps de récupération est suffisant, ils.elles se disent moins irrité.e.s et frustré.e.s au quotidien, et sont désormais plus disposé.e.s à être en compagnie de leurs proches. D'ailleurs, un participant observe qu'il a des conversations plus enrichissantes et diversifiées au quotidien, considérant qu'il investit dorénavant plus de temps dans des relations en dehors de son milieu professionnel.

On me répondait « oui » sans hésitation lorsque je leur demandais s'ils.elles avaient perçu des effets positifs sur leur santé mentale. Selon leurs témoignages, il semblerait qu'il soit beaucoup plus facile de prioriser son équilibre mental en travaillant moins : ces personnes imposent leurs limites de façon plus naturelle et systématique, et n'accepteraient plus de compromettre leur vie personnelle pour le travail. D'après une bonne partie du groupe, c'est aussi beaucoup moins épuisant, mentalement parlant, d'avoir cette journée en moins où l'on doit constamment performer et « donner le meilleur de soi-même »:

Mélissa : je travaille là-dessus, mais je me donne intensément dans tout ce que je fais, et donc, pour moi, ça fait toute la différence du monde d'avoir une journée de moins où j'ai cette... attente-là de me donner. C'est une attente parce que je ne fais pas les choses à moitié. Mais oui, je vois une énorme différence dans ma santé mentale avec cette journée de plus.

Pour un des participants du groupe des « RTT subies », la mesure fut imposée de manière drastique et inattendue par son employeur. Bien qu'elle se soit donc accompagnée de beaucoup d'incertitude et de stress pour lui, Tristan rapporte que son expérience a été somme toute gratifiante : « c'est un peu comme un *wake-up call*, cette réduction-là ». En fait, la RTT a été une occasion pour lui de s'arrêter et de réfléchir à ses ambitions. Ce temps de pause lui a permis de réaliser qu'il souhaitait effectuer un retour aux études afin de trouver une occupation qui a plus de sens pour lui et qui lui assurerait un avenir plus viable au niveau financier.

5.4 Comment la RTT est-elle vécue au niveau professionnel ?

J'ai été plutôt surprise d'entendre la grande majorité des personnes interviewées affirmer aimer leur emploi actuel. Elles se disent, somme toute, satisfaites de leur profession. Mais, j'en conclus que ce n'est donc pas parce qu'on apprécie son emploi qu'on veut et qu'on *doit* y consacrer la plus grande partie de notre temps pour autant. Au contraire, les divers cas de RTT dans mon échantillon semblent avoir permis aux participante.s d'entretenir des attitudes plus positives par rapport à leur emploi, et d'avoir accru leur engagement lorsqu'ils.elles sont au travail.

Autant dans un groupe que dans l'autre, des impacts bénéfiques ont été vécus sur le plan professionnel. Avant la RTT, plusieurs ressentaient les effets à long-terme de longues semaines de travail qui ne leur accordaient pas suffisamment de repos, tels qu'un sentiment de fatigue et de stress au quotidien et une incapacité à se détendre. Parce que le temps de récupération est dorénavant en quantité suffisante, et de plus grande qualité, les participant.e.s se sentent plus aptes à retourner travailler :

Patrick : ça va me permettre d'être concentré à 100% plus longtemps, pendant 4 jours versus un 5 jours où la fatigue s'accumule, t'accumules la pression et l'anxiété, puis finalement ça dégrade les performances, puis t'as jamais le temps de récupérer de ça.

Les personnes interrogées se sont senties plus disposées autant émotionnellement que physiquement parlant à s'investir dans leur emploi. Cette plus grande « distanciation » entre vie personnelle et travail a été particulièrement importante pour Evelyne, qui est travailleuse sociale, un emploi qu'elle décrit comme très exigeant au niveau émotionnel. C'est également plus envisageable pour l'ensemble des individus d'être concentrés et motivés lors de leurs heures de travail, ce qui leur permet d'augmenter leur productivité :

Patrick : j'ai l'impression que chaque journée que je finis, j'ai le sentiment d'avoir été productif, j'ai fait de quoi de ma journée, puis j'ai pas perdu mon temps, ça a pas nécessairement été une grosse roche à pousser en haut de la colline juste pour recommencer le lendemain.

La peur de faire des erreurs et la fatigue mentale pèsent moins lourdement sur leurs épaules au travail, disent-ils. Léa était en situation « d'épuisement cognitif » dans son emploi précédent. Depuis qu'elle a réduit ses heures et qu'elle a troqué son domaine professionnel précédent pour celui de la restauration, sa fatigue est maintenant « physique », ce qu'elle apprécie beaucoup. Elle remarque aussi qu'elle est plus attentive aux détails et que si on lui demande de travailler un peu plus longtemps que prévu, elle trouve cela beaucoup plus facile à accepter. Puisque son nouvel horaire de travail lui convient et qu'elle ne se sent pas constamment « au bout du rouleau », elle peut aisément se permettre ces quelques minutes en extra s'il le faut. En bref, de façon générale, les douze personnes rencontrées semblent entretenir des attitudes beaucoup plus positives par rapport à leur emploi et à la place que ce dernier occupe dans leur vie.

Un autre aspect intéressant qui a été mentionné fréquemment est que la RTT permet d'établir une coupure encore plus claire entre la sphère professionnelle et les autres facettes de la vie. Avec moins de temps disponible qu'avant pour accomplir plus ou moins la même quantité de tâches, les participant.e.s sont plus motivé.e.s à s'investir davantage lorsqu'ils.elles sont au travail. Ils.elles espèrent ainsi pouvoir complètement se « déconnecter » de leur travail une fois qu'ils.elles sont de retour à la maison. En revanche, une candidate a mentionné que, certes, il était plus facile de se dissocier de son emploi, mais que pour pouvoir profiter de cette « déconnexion » complète il fallait bien réorganiser son horaire. Avec le vendredi de congé, tout devait être fini le jeudi soir, et elle devait par exemple s'assurer de prendre des notes pour assurer une reprise fluide de ses

dossiers le lundi matin suivant. Une autre participante souligne qu'il demeure difficile de se rendre complètement indisponible une fois ses heures de travail terminées :

Virginie : maintenant, je suis censée faire 32 heures, mais j'en fais sûrement un peu plus. Pourquoi ? Parce qu'on a cette maladie qui s'appelle un téléphone et que sur le téléphone, ben on a mis les courriels, on met le chat. Du coup, si on envoie des messages, on va regarder le soir ou le week-end pour voir ce qui nous attend en début de semaine, puis si on s'aperçoit d'une urgence, quoi que ce soit, on va répondre, ce qu'on ne devrait pas faire !

D'un autre côté, principalement du côté du groupe « RTT subie », certains individus ont témoigné d'un sentiment de culpabilité lors des premières semaines, voire des premiers mois suivant la mise en place de la RTT. Ils percevaient cette nouvelle condition de travail comme un privilège qui était rarement accessible sur le marché du travail. Ainsi, ils redoublaient d'efforts lors de leurs heures travail afin de maximiser leur productivité :

Corinne : parce que déjà que je suis à un 4 jours semaine, en plus si je ne travaille pas tant cette semaine-là, je n'aurai pas l'impression d'accomplir grand-chose. Donc il y a un peu plus ce sentiment de culpabilité-là, versus quand c'était 5 jours, où c'était normal d'avoir des *ups and downs*.

Antoine : fait que, malgré que je me sentais reposé à cause du 4 jours, je sentais quand même que je n'étais pas productif, parce que ce que je connaissais avant, c'était du travail à tous les jours.

Ils m'ont confié ne plus avoir osé pendant un temps de perdre quelques heures dans la semaine pour discuter avec des collègues de tout et de rien, par exemple, tout en reconnaissant que ce n'était pas une exigence de l'employeur. La pression semblait plutôt « intériorisée », comme s'il fallait continuer de satisfaire des attentes qui n'étaient pourtant pas exprimées comme telles :

Virginie : on m'offre un 32 heures par semaine, et après, on m'offre la flexibilité de le faire comme je veux. Personne ne va m'obliger à le faire en 4 jours, donc c'était moi qui me mettais ce stress-là en fait d'absolument y arriver en 4 jours. C'est à nous de mettre nos limites parce que c'est sûr qu'il y en aura toujours du travail à faire, y en aura toujours des dossiers, mais il faut mettre nos limites.

Toutefois, il semble qu'après quelques mois, ce sentiment tende à disparaître. Ces personnes disent avoir retrouvé graduellement leurs repères, et se permettre, comme avant, de prendre des pauses dans la journée et d'entretenir des discussions informelles sans crainte.

Autre fait assez surprenant : « l'urgence » de prendre de vacances semble beaucoup moins présente à partir du moment où l'on bénéficie d'un horaire de travail réduit. En effet, comme leur horaire de travail était beaucoup plus soutenable à long-terme, le besoin de « tout abandonner » pour prendre une semaine complète (ou plus !) de repos se faisait moins sentir :

Jérôme : je suis tellement pas « *loadé* » mentalement que j'ai pas besoin de prendre cette pause-là, fait que même si j'ai des vacances illimitées, j'ai pas besoin d'avoir ce *break*-là, fait que je serais capable de continuer à travailler le 25-30 heures pendant toute l'année.

Ce fut tout autant fascinant d'entendre que les longs congés ou voyages étaient désormais plus agréables : les vacances deviennent un moment de découverte et de plaisir, plutôt qu'une « coupure du travail » où l'on doit absolument récupérer pour se préparer à retourner au travail :

Corinne : j'ai moins besoin de vacances aussi! Ben, maintenant, mes vacances sont plus pour découvrir et profiter, alors qu'avant, c'était un vrai « *break* » et pour casser le rythme du travail. Alors que là, comme j'apprécie mon rythme, j'ai l'impression de profiter plus de mes vacances.

5.5 Comment a évolué le rapport au travail depuis la RTT ?

L'ensemble des participant.e.s semblent partager, à quelques différences près, une attitude similaire envers le travail. *A priori*, ceci n'est pas surprenant étant donné que l'échantillon est relativement homogène en termes d'éducation et de revenu. Ils.elles ont été plusieurs à mentionner que leur relation au travail avait considérablement évolué au fil des ans. Ils rapportent pour la plupart qu'à la sortie de l'université ou de leur parcours académique, leurs aspirations étaient très axées sur le développement de carrière et leur conception du succès passait notamment par la normalisation des heures supplémentaires. Plusieurs soulignent qu'il était difficile de ne pas se laisser entraîner par cette philosophie du travail en évoluant dans un milieu professionnel ou familial où celle-ci est la norme, même si elle pouvait entraîner un conflit de valeurs chez eux.elles :

Virginie : ça fait quand même plus de 25 ans que je suis sur le marché de l'emploi, puis j'ai connu l'évolution des mentalités. Mais il y a eu une période où, effectivement, quand on arrive à 09h30, on disait « Ah dis donc, t'as fait la grasse matinée? », et quand on partait, moi j'ai connu ça en France, en tout cas quand on partait à 18h, on me disait « Ah tu prends ton après-midi? ».

Corinne : tu sais, au début quand j'étais jeune, c'est la façon dont on nous a éduqué ou formé, c'était très important le travail. Et puis, moi je suis française, donc c'est un peu différent les cultures selon le pays, mais c'était beaucoup « faut absolument que tu trouves un travail en sortant de tes études pour pouvoir gagner ta vie. »

Mélissa : pour les 20 dernières années, donc, j'ai grandi avec des parents qui parlent de leur travail autour de la table de souper et tout ça, le travail est une valeur importante, donc. Tu sais, je pense que surtout du côté de mon père, mes oncles et mes tantes, avec mon regard d'adulte, aujourd'hui je vois qu'il y'a une petite tendance « *workaholic* » clairement dans laquelle j'ai grandi.

À présent, la plupart des personnes rencontrées affirment ne plus adhérer à cette conception traditionnelle du travail :

Mélissa : j'ai vu que la vie était ailleurs, aussi, que le travail.

Gabriel : au lieu de vivre pour travailler, je travaille pour vivre, dans le fond.

Corinne : D'une part, je me rends compte que... Avant, on accordait trop de temps au travail. Là, je trouve ça plus « *fair* » de redonner ce temps à ma vie personnelle. Donc y'a cette réalisation-là que j'ai eue. Et de façon générale, même si j'ai l'impression de travailler tout autant ou très fort pendant les 4 jours, les 3 jours de congé permettent que ça soit plus tenable sur la durée. Dans le sens que comme t'as vraiment un « *reset* » qui peut se faire.

Il n'en demeure pas moins que pour la majorité des douze personnes participantes, le travail constitue leur moyen principal de valorisation personnelle. Il est donc important pour elles de se sentir compétentes et performantes, de savoir que leur opinion est prise en compte, et d'exercer une profession qu'elles apprécient. Somme toute, elles voient le travail comme une façon de gagner leur vie, mais s'attendent également à ce qu'il soit un espace où elles peuvent s'accomplir :

Virginie : j'ai fait des choix à des moments où je suis à un poste et on m'a offert des postes de direction que j'ai refusé. Je l'ai fait, je l'ai testé et je sais que c'est pas... travailler 60 heures par semaine, c'est pas ce que je veux. Je veux avoir une vie, c'est pas plus compliqué que ça. Je ne suis pas carriériste, mais je veux avoir du plaisir dans ce que je fais. Ça reste un emploi.

On constate néanmoins qu'une certaine ambivalence dans la relation au travail des participant.e.s continue d'exister :

Corinne : donc je suis un peu entre les deux : je suis beaucoup investie dans ma *job* mais j'essaie un peu de m'en détacher aussi pour me dire OK, c'est une *job* et c'est correct, y'a pas personne qui va mourir. Sauf que, en même temps, je touche un peu aux RH, aux gens eux-mêmes, fait que c'est sûr que si tu traites mal les gens, ben ça a un impact sur leur vie aussi donc y'a cet aspect-là. Mais j'essaie vraiment de me détacher en essayant que ça prenne pas trop le dessus sur ma vie personnelle.

Sur cette question, les expériences vécues par l'individu varient selon que la RTT est subie ou choisie.

5.5.1 *Évolution du rapport au travail pour les RTT choisies*

Pour celles et ceux qui ont opté pour une diminution du temps salarié, la transformation de leur rapport au travail a débuté *avant* la RTT. Dans les faits, et comme je l'ai déjà mentionné plus haut, un événement en particulier ou une série d'événements est venu bouleverser leur perception du monde du travail. La pandémie, le deuil d'un proche, ou œuvrer dans un environnement nuisible en sont quelques exemples. En effet, les années pandémiques semblent avoir incité plusieurs à chercher à améliorer leurs conditions de vie, en se trouvant un emploi qui correspondait davantage à leurs valeurs personnelles ou en travaillant moins. La RTT peut donc être vue comme le point de culmination de cette transformation qui avait pris un certain temps à s'opérer déjà, mais aussi comme une expérience révélatrice en tant que telle.

Il est intéressant de noter que la majorité des participant.e.s du groupe « RTT choisie » n'accepteraient pas de réaugmenter leurs heures de travail. Souvent, les impacts positifs de la RTT sur la vie des bénéficiaires se sont fait sentir rapidement, mais c'est après quelques mois que la RTT semble permettre aux individus de faire certains constats sur leur mode de vie précédent, voire de remettre en cause leurs valeurs personnelles. Plusieurs ont réalisé qu'on « accordait trop d'espace au travail dans nos vies », et que de reprendre contrôle de leur temps semblait plus juste :

Mélissa : J'ai l'impression que toute ma vie était autour de mon travail, parce que le reste, c'était juste une période de « *buffer* » entre recommencer une journée puis les fins de semaine. J'ai vraiment ce souvenir-là que j'étais épuisée... [...] Je ne centre plus mon identité autour du travail. Et je pense que ... je ne veux tellement pas revivre cette situation-là où j'ai pas respecté mes limites, que je peux même être un peu plus ferme dans la distinction entre travail et vie personnelle.

Antoine : Le travail pour moi, c'est le travail, c'est ce qui me fait gagner ma vie, *I'll leave it at that*, et laisse-moi me concentrer sur les choses les plus importantes.

Gabriel : Ça laisse plus de temps pour toutes les autres affaires, tu sais. Au lieu de vivre pour travailler, je travaille pour vivre, dans le fond. Je travaille pour un salaire à un nombre d'heures sain, avec des conditions raisonnables, donc ça a laissé de la place à toutes les meilleures affaires en dehors, c'est-à-dire prendre soin de moi, de ma santé physique et mentale, vie sociale, vie familiale, loisirs.

Laurence : J'aurais pensé être carriériste plus jeune quand j'étais à l'université, là je me voyais vraiment travailler, puis tout ça, puis faire plein d'argent, puis de manger au restaurant, être sur la route, et tout ça. Puis c'est comme en vieillissant que je me suis dit que ce n'était pas ça ma valeur, et que ce n'est pas ça que je veux montrer à mes enfants, une mère qui est stressée et pressée.

Une autre participante a réalisé qu'elle avait tendance à se réfugier dans la consommation compensatoire lorsqu'elle travaillait beaucoup. Plus précisément, après une semaine épuisante au niveau professionnel, elle était plus apte à vouloir se « récompenser », et s'offrir un peu de plaisir éphémère en s'achetant des produits tels que des vêtements ou des cosmétiques.

En discutant avec les sondé.e.s, je me suis aussi aperçue que la RTT semble avoir fragilisé leur rapport à la productivité, et leur niveau de conformité aux normes sociales du travail. Je m'explique : comme déjà mentionné, plusieurs ont négocié leur RTT en ayant recours à une raison qui était perçue comme « légitime » du point de vue de l'employeur, telle que vouloir consacrer plus de temps à ses propres projets, personnels ou professionnels. Pourtant, en bout de ligne, le temps libre additionnel mis à leur disposition est rarement occupé comme ils.elles l'espéraient. Alors qu'ils.elles s'imaginaient accomplir mille et un projets qui seraient « bien vus » aux yeux de la société, et qui auraient certainement une valeur sur le marché du travail, plus souvent qu'autrement, ils.elles ont choisi de prendre ce temps pour eux.elles, que ce soit d'aller se balader au soleil, de cuisiner, de lire, ou de ne rien faire du tout. Plusieurs ont apprécié de pouvoir écourter le temps où il y avait un « impératif de société à faire, et à performer » (Patrick, 2023). Le temps libre en surplus était hors d'atteinte par les attentes de productivité, d'efficacité ou de performance qui sont souvent liées au travail, ce qui a permis aux individus de réduire leur niveau de stress. Pour Mélissa, ceci s'est surtout manifesté lors de son arrêt de travail, précédant son retour à l'emploi à temps réduit. Elle explique que son état d'esprit a basculé entre le moment où elle entamait son arrêt et après les premières semaines :

Mélissa : Mais je pense que, d'être là à performer après 5 ans à ne pas avoir de souffle, à être très épuisée, on dirait que je me disais... tu sais, mon rapport à la productivité était encore là, fallait que je sois quand même productive pendant mon temps d'arrêt. [...] Je ne me suis vraiment pas mis de pression à « performer » mon congé sabbatique. Je pense que ça été quand même assez... oisif à la maison. Est c'est ce que j'avais besoin. C'était la belle vie.

Cependant, reste que certaines « attentes sociétales » sont plus tenaces, notamment l'idée selon laquelle, si on a une famille, notre temps libre devrait automatiquement y être consacré, et que par conséquent, c'est mal vu de prendre du temps pour soi : « je ne suis pas capable d'envoyer ma fille à la garderie si je suis en congé parce que je ne veux pas avoir de jugement, même si des fois ça me met dans le pétrin » (Laurence, 2023). En outre, quatre sur six personnes du groupe « RTT choisie » affirment que leur situation financière est un facteur de stress et que le salaire est une contrainte importante. En d'autres mots, la RTT a eu des impacts considérables sur leur vie, mais le besoin d'obtenir un revenu suffisant demeure une préoccupation importante.

5.5.2 Évolution du rapport au travail pour les RTT subies

Du côté des participant.e.s qui ont subi la RTT, les constats ne sont pas très éloignés de ceux établis ci-haut. La différence principale est qu'ici, la RTT est plutôt *le point de basculement* qui initie une transformation de leur rapport au travail. J'ai constaté que pour les participant.e.s dont l'identité relevait principalement de leur profession, et qui n'avaient pas nécessairement d'autres occupations en dehors du travail, la transition fut plus significative. En effet, pour celles et ceux qui s'investissaient corps et âme au travail, la RTT semble avoir été plus confrontante à cet égard. Trois des personnes de ce groupe ont carrément parlé de « crise » ou « *clash* » identitaire pour exprimer ce qu'elles ont vécu :

Sarah : je suis très performante dans ma vie, mon rapport à la performance est... assez intense. Puis de passer de 5 à 4 jours par semaine au travail, je me mettais énormément de pression à la *job*, donc pour être aussi performante du lundi au jeudi et de réussir à tout faire, à accomplir autant. Et je sais que des fois ça me mettait tellement de pression, qu'au final, je figeais plus que j'arrivais à faire quelque chose parce que je voyais la montagne et je me disais « oh mon dieu, je n'arriverai pas à faire tout ça dans le temps que j'ai ». Donc ça a été un gros moment d'adaptation, de dire, c'est correct et même normal d'accomplir moins de choses dans ta semaine parce que t'as moins de temps pour le faire.

Antoine : je te dirais que c'était un peu un choc culturel pour moi parce que j'étais trop *mindé* sur la performance.

Parce que la RTT venait questionner le seul mode de vie qu'elles avaient connu, il fallait déconstruire leurs valeurs, croyances et pratiques par rapport au rôle du travail dans leur vie, ce qui était intimement lié à leur identité personnelle :

Virginie : quelque part, on parle du cerveau qui doit réapprendre, bien je suis vraiment là-dedans. Donc ça m'a pris du temps, moi, mais depuis janvier, j'ai appris à mon cerveau de relaxer : personne ne va te dire quoi que ce soit tant que ton travail est fait.

Sarah : mais c'est juste une espèce d'adaptation de notre mental. [...] En tout cas moi je l'ai vraiment vécu ce côté-là de « j'ai plus de temps pour moi et je me sens un peu coupable » mais en même temps t'es comme, je veux pas me sentir coupable parce que c'est donc bien le fun. Puis justement je vais en profiter. Donc oui, un amalgame d'émotions par rapport à ça, c'est sûr.

Toutefois, au fil du temps, ce changement semble avoir été extrêmement gratifiant pour elles. Pour la moitié du groupe, la RTT est rapidement devenue un « *deal-breaker* », et leur nouvelle routine fut très rapidement intégrée : « après, quand ils ont annoncé qu'ils allaient réaugmenter mes heures, j'ai eu une petite frustration. D'une certaine façon, j'étais prêt à avoir moins de revenu pour pouvoir plus travailler sur mes trucs » (Tristan, 2023). Cela leur a permis de relativiser la place qu'occupe leur emploi dans une semaine, et de développer une toute nouvelle facette de leur vie. Les participant.e.s ont aussi l'impression d'avoir acquis un nouveau sens des priorités avec lequel ils.elles sont beaucoup plus serein.e.s.

En opposition au groupe volontaire, j'ai d'abord été étonnée de voir que près de la moitié des candidat.e.s pourraient considérer de réaugmenter leurs heures de travail. Par contre, lorsque je leur demandais pourquoi, les réponses se limitaient à la question du salaire. En effet, il peut être difficile, surtout dans les conditions actuelles, de sacrifier une partie de son revenu pour travailler moins. C'est pourquoi certaines de ces personnes, bien qu'elles apprécient énormément les effets de moins travailler et qu'elles préfèrent ce mode de vie, demeurent inquiètes par rapport à leur situation financière et auraient envie de mettre un peu plus de sous de côté.

D'autre part, Tristan et Antoine avaient en commun un aspect de leur relation au travail : ils ont tous les deux voulu faire de leur passion leur travail. D'un côté, Tristan s'adonne à la musique dans son temps libre depuis plusieurs années, faisant partie d'un *band*. Alors qu'auparavant, il songeait à faire de cette voie sa profession, il réalise maintenant qu'il préfère ne pas entremêler ces deux sphères de vie. Il craint d'y associer les émotions négatives qu'il peut vivre au travail, et de carrément perdre tout intérêt par rapport à cette activité. Similairement, Antoine s'est lui-même aventuré dans cette fusion entre passion

et emploi. Il rapportait avoir baigné durant plusieurs années dans le monde du sport professionnel, au risque de perdre son enthousiasme envers le sport qu'il pratique depuis qu'il est jeune. C'est ainsi qu'après un certain temps, à force de subir autant de stress dans cet environnement, son mécontentement a grandi jusqu'au point où il « ne voulait plus rien savoir du basket-ball ». Pour Antoine, cette révélation a été particulièrement difficile puisque son identité était construite autour de ce sport.

5.6 Comment le temps libéré est-il utilisé ?

Ici encore, on ne retrouve pas de différences significatives entre le groupe « RTT subie » et le groupe « RTT choisie ». La plupart des participant.e.s entrevoient la journée de congé additionnelle comme une période « tampon » ou « *buffer* ». C'est une journée de « flottement » qui laisse place aux imprévus, à tout ce qui n'a pas pu être fait pendant la semaine, et aux activités spontanées. À première vue, on pourrait penser que l'ajout d'une seule journée sans travail salarié dans une semaine ne fait pas une énorme différence. En réalité, d'après ce que j'ai entendu lors de ces douze entretiens, c'est tout le contraire ! Ce temps libre additionnel semble avoir changé la donne, parce qu'il transforme complètement la dynamique de la semaine.

5.6.1 Les bénéfices

Grâce à ce temps libéré, un participant a l'impression d'avoir une semaine qui « respire » plus, qui est moins condensée. Pour la plupart d'entre eux.elles, une demi-journée au minimum dans la fin de semaine était consacrée aux tâches domestiques, ce qui ne leur laissait qu'une seule journée complète de loisirs, considérant que le dimanche soir est perçu comme un moment, souvent angoissant, de préparation à la prochaine semaine de travail. Il était d'autant plus troublant d'entendre que même voir sa famille ou ses ami.e.s étaient des activités qui s'apparentaient plutôt à des obligations. Pour plusieurs, une journée complète de récupération seul.e était nécessaire pour ensuite avoir des activités sociales :

Tristan : si je travaille 5 jours, ben là, j'ai besoin d'une journée à moi tout seul, tandis que là je peux me permettre de voir plus de monde sans sentir que j'ai besoin de ma bulle. Ça a comme allégé la « surcharge » sociale. J'ai plus de temps et plus d'énergie pour voir du monde.

Patrick : ça reste une obligation, d'entretenir des relations, de sortir. Puis des fois en étant fatigué, ce n'était pas nécessairement autant... Mettons aller voir mes parents, ça me tente pareil, je vais avoir du fun, mais c'est plus lourd y aller, c'est moins agréable que ça aurait pu l'être si j'avais eu le temps de décompresser et de rien faire la veille, versus ben, on entend souvent ça, mais le *feeling* « d'être dans la machine » et de toujours faire de quoi, puis de jamais avoir le temps de décompresser. En fait c'est surtout ça, pour moi, le 5 jours semaine.

Ensuite, la plus grande partie des interviewé.e.s rapportent qu'ils.elles n'avaient pas l'énergie de faire quoi que ce soit lors des soirées en semaine après une journée passée au travail. Épuisé.e.s de leur journée, ils.elles revenaient à la maison et « s'abrutissaient le cerveau » devant la télévision, après avoir fait le souper et la vaisselle à la course :

Corinne : en semaine, je *binge watch* des émissions parce que c'est le seul truc que je peux faire. Je me dis, ouf, j'ai juste envie de m'abrutir le cerveau et de penser à autre chose, me divertir. Alors moi, la semaine, j'étais tellement épuisée par le travail que je ne faisais presque rien dans la maison. Même ranger mon assiette après avoir mangé, c'est trop dur pour moi !

Je remarque que ceci n'a pas nécessairement changé depuis la RTT, puisque pour la plupart d'entre eux.elles, les heures de travail restent les mêmes du lundi au jeudi. En contrepartie, plusieurs ont mentionné que le temps libre additionnel leur permettait d'avoir une « vraie » fin de semaine : « la fin de semaine, je fais rarement l'épicerie, je ne fais pas de brassée, pas de ménage. C'est vraiment axé sur « qu'est-ce qu'on ferait pour le plaisir ? ». On cherche des activités parce que là, on a plein de temps » (Laurence, 2023).

Le temps libre est utilisé de diverses manières selon le profil de l'individu. Certain.e.s font maintenant plus d'activité physique, ou ont débuté la pratique d'un nouveau sport. D'autres passent davantage de temps avec leurs ami.e.s. Une participante a choisi de consacrer son vendredi matin à du bénévolat dans une SPCA, alors que deux autres participantes ont exprimé leur intérêt d'en commencer. Trois des participant.e.s ont soulevé l'idée d'un retour aux études ou de compléter un cours, simplement par envie d'apprendre. La RTT semble leur permettre d'entamer des réflexions sur des façons d'investir son temps qui ne sont pas nécessairement « productives » au sens de l'économie du travail mais qui sont bénéfiques pour la communauté, par exemple, comme le fait de s'investir dans une cause locale ou politique. Par ailleurs, plusieurs ont rapporté qu'ils.elles utilisaient cette journée libre en plus pour leurs tâches administratives, et pour leurs rendez-vous personnels, ce qui leur évitent de devoir jongler avec ces obligations

durant les heures de travail. Au niveau du travail domestique, bien que la plupart des participant.e.s prétendaient déjà avoir une séparation des tâches assez égalitaire avec leur partenaire, ils.elles ont mentionné qu'ils.elles avaient définitivement plus de temps pour prioriser les tâches ménagères dans leur semaine.

Ensuite, j'ai observé qu'au-delà d'initier de nouveaux passe-temps, c'est aussi la perception de ces différentes occupations qui s'est transformée. En fait, les mêmes activités peuvent prendre un tout nouveau sens. Prenons l'exemple de faire la cuisine. Cette action, qui pouvait être perçue comme une corvée auparavant, est maintenant perçue comme quelque chose de relativement agréable ! Pourquoi ? Parce qu'en réduisant la place du travail dans leur semaine, les personnes interrogées sentaient qu'elles gagnaient non seulement du temps mais aussi « l'espace mental » nécessaire pour accomplir leurs activités quotidiennes. Avant la RTT, celles-ci s'apparentaient forcément à des tâches puisqu'elles empiétaient sur leur temps libre, alors qu'avec un peu de temps en surplus, elles semblent beaucoup moins impraticables :

Léa : je le faisais moins [cuisiner], et quand je le faisais, c'était du « *stress baking* », justement parce que j'étais stressée.

Corinne : souvent, j'ai pas envie de mettre mon énergie là-dessus. Mais sinon, j'aime ça cuisiner. Je me rends compte que faire le choix, prendre une décision sur ça, c'est vraiment difficile. Et je me dis, je passe déjà ma journée à réfléchir et prendre des décisions sur des trucs que j'ai plus envie le soir. S'il manque des ingrédients, je dois sortir aller acheter des choses et j'en ai pas envie.

Mélissa : c'est plus réaliste que je me mette à cuisiner. Ça me semble moins *overwhelming* et insurmontable qu'avec un mode de vie à temps plein, justement.

Patrick : quand on a changé à 4 jours, on avait une journée de congé donc ça me dérangeait pas de faire 2 heures de route pour y aller – à la limite c'est le fun, il fait beau, on met de la musique, on descend la 20 pis c'est agréable – versus, ah, encore 1 heure de char à me taper.

En clair, à entendre parler les candidat.e.s, il semble que le temps de récupération soit plutôt devenu un temps de loisir de plus grande qualité. Cette observation a d'ailleurs été soulevée par un des participants : il explique que d'avoir plus de temps ne veut pas nécessairement dire plus de temps « libre », ou de qualité, lorsqu'on est consommé.e.s par le travail. En d'autres mots, lorsqu'une personne n'a pas suffisamment de temps horstravail dans sa semaine, il n'est pas possible pour elle d'en profiter.

5.6.2 *Le revers de la médaille*

En revanche, Laurence, mère de famille, admet passer plus de temps sur les tâches ménagères depuis la RTT. Elle rapporte que sa diminution d'heures de travail était une décision de couple. Elle et son partenaire espéraient sauver des sous, puisqu'ils s'éviteraient notamment de dépenser en frais d'aide-ménagère. Il est intéressant de constater qu'elle ne le voit toutefois pas comme une lourdeur additionnelle. Au contraire, elle aime passer du temps à prendre soin de leur maison et à cuisiner. Une autre participante, Mélissa, craignait que la gestion du partage des tâches devienne un casse-tête avec son conjoint, alors que son horaire était maintenant différent du sien. Elle et son conjoint continuent donc de faire l'effort au quotidien pour que la prise en charge du travail domestique dans sa journée de congé ne devienne pas un « réflexe ».

Pour Virginie, l'inconvénient, de façon paradoxale, c'est d'être désignée comme la personne qui a « le temps » :

Virginie : ben le négatif, c'est le revers de la médaille, c'est de dire : ah, tu as le temps de t'en occuper ! T'as le temps. Finalement le vendredi, qui est censé être une journée relaxe, quelquefois devient une journée qui n'a pas d'allure. Ou bien, on s'en met plus. On se dit qu'on a le temps, donc on s'en rajoute, une se fait une liste puis finalement quand on arrive au vendredi on se dit ... Oh, je pense que j'ai vu un peu trop grand. Et ça déborde sur la fin de semaine.

5.7 **Comment ont évolué les habitudes de consommation ?**

Les personnes interrogées ont observé quelques changements au niveau de leurs habitudes de consommation. Dans un premier temps, je présenterai dans quelle mesure la RTT pouvait être bénéfique sur leurs habitudes alimentaires, de transport et sur leurs économies personnelles. Ensuite, je discuterai de l'évolution des attitudes entretenues par les participant.e.s par rapport à l'écologie depuis la RTT.

D'abord, en termes de déplacements, les modes de transport alternatifs à la voiture semblent beaucoup plus accessibles :

Virginie : oui, c'est plus facile [de poser des gestes pour l'environnement en travaillant moins] parce que, ça prend du temps de faire les courses hein. [...] J'avoue que ça prend plus d'énergie mentale de se dire bon, si je veux faire ça, je vais faire ces déplacements, j'évite de faire trop d'allers-retours en voiture. J'essaie de concentrer le tout dans une seule journée, ça évite les déplacements en voiture. Ce sont des petites choses comme ça.

Patrick : de travailler à 4 jours semaine, en ayant plus de temps, c'est plus facile de faire des choix qui sont moins efficaces en termes de temps, mais qui le sont plus en termes économiques et environnementaux. De dire, je vais aller au marché à pied, c'est environ à 15 minutes, je vais y aller à pied au lieu d'y aller en voiture. Au lieu d'aller au Costco en voiture, je vais aller acheter mes légumes d'un producteur à proximité. C'est des décisions qu'on peut plus facilement prendre en ayant le temps.

Tristan : Ben moi je marche beaucoup, genre des heures par jour. Alors on dirait que j'étais content d'avoir ce temps-là pour pouvoir plus marcher. Sinon, j'ai plus de temps pour pouvoir me déplacer à pied, ou prendre un bixi, ou *whatever*, versus prendre des transports en commun. J'ai toujours eu du temps pour la marche, mais je marche beaucoup plus qu'avant, je peux tout faire à pied, encore plus.

Léa : là, à ma *job*, je peux y aller à pied donc c'est vraiment cool, mais si ça avait été un peu plus loin je serais allée en transport en commun [versus en voiture].

Ensuite, au niveau des habitudes alimentaires, une majorité des personnes interviewées rapportent qu'elles cuisinent plus à la maison depuis qu'elles travaillent moins, et qu'elles sont beaucoup moins enclines à commander à l'extérieur, notamment en restauration rapide. Antoine explique qu'avec le recul, depuis sa RTT, il a réellement compris la signification du « *comfort food* », comme quoi ses comportements antérieurs provenaient d'une quête de plaisir temporaire pour pallier l'insatisfaction face à son mode de vie. Méliissa fait le même constat au niveau de ses habitudes de consommation :

Méliissa : je l'ai réalisé après, mais, un de mes « *coping mechanisms* » pouvait être de surconsommer, par exemple chez Sephora, j'ai rempli un autre et un autre panier de maquillage. Donc, j'étais quand même beaucoup à cette époque-là dans la surconsommation qui était peut-être une façon de... c'est ça, y'a des gens qui fument, y'en a qui prennent de l'alcool, moi, je magasinais.

Pour les individus qui n'avaient pas encore développé de saines habitudes en termes d'alimentation et de déplacement, les résultats indiquent que la RTT peut faciliter l'adoption de ces habitudes, comme par exemple cuisiner davantage. À l'inverse, pour ceux qui avaient déjà instauré ces habitudes, la RTT semble avoir eu moins d'impact au niveau de l'intégration de nouvelles routines. C'est plutôt l'expérience de ces dernières qui a changé. Par exemple, prendre le temps de cuisiner lorsqu'on ne se sent pas « à la course », est beaucoup plus reposant et agréable.

Par ailleurs, il était parfois difficile pour les participant.e.s d'estimer si certaines de leurs habitudes de consommation s'étaient transformées ou pas. Toujours est-il qu'ils.elles étaient souvent en mesure de fournir des hypothèses très intéressantes sur leur récent mode

de vie. Par exemple, un des participants du groupe « RTT subie », Patrick, remarque qu'il a moins tendance à se procurer des biens matériels avec plus de temps libre sous la main : « on consomme peut-être plus d'expériences parce qu'on a le temps et l'esprit pour, et moins de matériel » (Patrick, 2023). Ensuite, une personne sur les douze interrogées rapporte avoir eu l'impression d'augmenter son nombre de courts séjours à l'extérieur depuis la RTT :

Sarah : je te dirais que le fait d'avoir une fin de semaine de 3 jours, de faire des escapades du vendredi au dimanche, en chalet ou quoi que ce soit [...] Ces mini voyages là, je sais que j'en ai consommé plus par rapport à avant.

D'autre part, trois participant.e.s notent qu'ils.elles ont moins l'impression de devoir « rentabiliser leur temps » depuis qu'ils.elles ont plus de temps libéré à leur disposition. Plus précisément, Gabriel a remarqué qu'il ressentait moins « l'urgence de vivre » et de « consommer ses congés » depuis sa diminution des heures de travail. Il utilise cette image intéressante pour expliquer sa réflexion :

Gabriel : c'est comme si tu pars en voyage à Rome pendant une semaine, versus pendant un mois. Si tu n'as qu'une semaine, tu veux tout voir et tout faire, donc tu auras tendance à dépenser davantage, et à essayer d'optimiser ton temps. Alors qu'avec un mois, ça laisse beaucoup plus de temps pour en profiter, et pour vivre, tout simplement.

Une autre découverte intéressante est que plusieurs répondant.e.s ont établi que leur nouveau train de vie était bénéfique sur leur portefeuille ! Comme mentionné précédemment, ils.elles cuisinent plus, achètent moins à l'extérieur, et réduisent leurs déplacements et/ou se déplacent autrement. Ils.elles constatent donc que l'adoption de ces nouvelles habitudes a, oui, potentiellement du bon au niveau écologique, mais aussi surtout au niveau économique :

Léa : je remarque que ce qui a vraiment changé c'est que je commande vraiment moins à manger. Genre, je cuisine plus, je fais moins de dépenses à ce niveau-là, surtout les moments où... c'est pas, les fois où on va au resto pour en faire un événement mais plus, si j'ai rien à manger, parce que je n'ai pas eu le temps non plus de faire l'épicerie, je vais me commander quelque chose. C'est quelque chose qu'on fait beaucoup moins depuis que j'ai changé.

Antoine : je reconnais beaucoup plus mes *patterns* d'achat aussi, donc je fais plus attention à ça. Je mange beaucoup plus à la maison, je prépare plus ma bouffe. Une fois de temps en temps, c'est sûr, je vais me permettre un resto, mais ça a diminué excessivement.

Autant du côté des RTT volontaires que subies, ils.elles ont été nombreux.euses à mentionner apprécier le fait de pouvoir profiter de certains services en dehors des heures normales d'affluence. Faire les courses un lundi après-midi quand il n'y a personne, s'entraîner en dehors des heures de pointe, aller au restaurant un jeudi soir sans réservation, ce sont des petites choses du quotidien désormais plus probables qui sont agréables pour eux.elles. En effet, selon une participante, de retirer le stress associé au fait d'aller dans des endroits bondés de gens, au même rythme que tout le monde, procure un « bien-être incomparable ». Cette expérience donne d'ailleurs l'impression à un des participants de pouvoir « sortir de la machine » pendant un instant, insistant sur le fait que de se sentir à contre-courant est très apprécié.

Finalement, il va sans dire que l'entièreté des personnes interrogées ont affiché une préoccupation par rapport à la crise climatique lorsqu'interrogées sur la question. Certaines accordent davantage d'importance au fait de poser des gestes concrets pour réduire leur empreinte environnementale, mais toutes semblaient conscientes des enjeux actuels et expriment la volonté de « faire leur part ». Suite à la RTT, les participant.e.s éprouvent justement moins de difficulté à réfléchir et à agir en ce sens dans leur quotidien, alors qu'ils.elles disposent de plus de temps et d'espace mental pour le faire. En clair, en tenant compte de la subjectivité des énoncés des participant.e.s, le fait d'avoir plus de temps à leur disposition semble encourager une transformation de leurs habitudes de consommation.

Sur la base des extraits précédents, il est assez extraordinaire de constater à quel point une RTT d'une journée par semaine seulement peut déjà avoir des effets observables sur les habitudes des gens ! En admettant que le fait suivant puisse s'expliquer par un ensemble de facteurs, quatre sur six des participant.e.s du groupe volontaire associent aussi la RTT à un mode de vie qui semble se rapprocher de la « simplicité volontaire », après avoir réalisé que leur bonheur ne dépendait pas de la consommation matérielle. Similairement, deux semblent de plus en plus questionner le modèle capitaliste et la durabilité de la boucle de production et consommation continue :

Mélissa : que t'appelles ça d'une façon ou d'une autre, [la simplicité volontaire], pour moi les deux [la réduction du temps de travail et l'environnement] sont liés à peut-être rejeter un mode de vie qui est basé sur travailler pour faire de l'argent pour s'acheter des bébelles et recommencer le lundi.

Pour conclure, les résultats ont mis en évidence les différentes expériences et perceptions des participant.e.s de ma recherche quant à la RTT, selon qu'elle est subie ou choisie. Ceux-ci ont montré que la RTT, malgré son amplitude limitée, peut avoir un impact considérable sur la vie de ses bénéficiaires. Dans l'ensemble, ces derniers semblent jouir d'une meilleure qualité de vie et entretenir des attitudes plus positives par rapport à leur travail. De plus, ils utilisent leur temps libéré d'une manière qui leur paraît plus enrichissante et diversifiée. Enfin, certains ont pu réfléchir à leurs habitudes de vie et à modifier certaines d'entre elles. Dans le prochain chapitre, ces résultats seront examinés à la lumière de la revue de littérature sur le sujet ainsi que du concept de la société du travail de Frayne.

Chapitre 6

Comment la RTT influence-t-elle le rapport au travail des bénéficiaires québécois ?

Discussion

Ce mémoire avait pour objectif de répondre à la question de recherche suivante : comment est vécue la réduction du temps de travail par des salarié.e.s québécois.es selon qu'elle est subie ou choisie ? En sous-questions, je cherchais à découvrir :

- Que font de leur temps libre les bénéficiaires québécois d'une RTT ?
- Dans quelle mesure la RTT affecte les bénéficiaires d'une RTT en ce qui concerne leur rapport à la « société du travail » ? Autrement dit, quels ont été les effets de la RTT sur leur façon d'envisager leur « monde vécu », qui est pour rappel défini comme « le fait que le résultat des activités correspond aux intentions qui les portent, autrement dit que les individus sociaux y voient, comprennent, et maîtrisent l'aboutissement de leurs actes » (Gorz, 1992) ? Peut-on parler de véritable émancipation, ou au contraire a-t-elle eu des impacts plutôt superficiels sur leur existence ?
- Dans quelle mesure la RTT modifie-t-elle leurs comportements sur le plan écologique ?

Hypothèses

Au moment de formuler mes questions de recherche, j'avais émis comme hypothèse que la RTT serait vécue différemment d'un groupe à l'autre, selon qu'elle ait été choisie volontairement ou imposée par l'employeur, mais qu'elle aurait globalement des répercussions positives. En revanche, je présumais que l'utilisation du temps libéré serait semblable pour les deux groupes, mais que ce temps soit occupé de façons diverses tel que vu dans la revue de la littérature. Ensuite, je m'attendais à ce que les bénéficiaires aient des attitudes écologiques diversifiées, mais que l'on observe des transformations positives dans leurs habitudes de consommation. Voyons à présent dans quelle mesure ces hypothèses ont été vérifiées ou non.

6.1 Le point de rupture : quand les travailleur.euse.s remettent en cause leur travail

La revue de littérature indique que plusieurs motifs peuvent inciter un individu à abaisser son temps de travail salarié, tels que vouloir passer plus de temps auprès de sa famille, se reposer ou accomplir des projets personnels. De son côté, Frayne (2018) classait les motifs de la RTT choisie en trois catégories : le travail inepte, la mini utopie et le corps brisé. Plus précisément, il remarquait que les travailleur.euse.s cherchaient à gagner en autonomie, à s'accomplir dans d'autres sphères de leur vie ou à améliorer leur bien-être personnel par « acte d'autopréservation ». Cependant, tous ces motifs ont rapport au « point de rupture » évoqué par le sociologue, qui désigne une sorte de crise personnelle, provoquée par un accident de la vie, une nouvelle vision morale ou un sentiment persistant d'oppression, et au cours de laquelle un individu remet soudainement en question ses habitudes, pratiques et croyances. Selon Frayne (2018), cette perturbation mène à la recherche d'une « éthique valable » pour remplacer l'éthique du travail, c'est-à-dire le désir de vouloir se libérer d'une vie centrée sur le travail, surtout pour des individus qui ressentent un écart entre leurs idéaux et la réalité.

Du côté de mon enquête, j'ai aussi pu constater la présence de ce sentiment de mal-être et de désillusion progressif envers le monde du travail chez la majorité des bénéficiaires qui ont choisi la RTT. Lors de cette phase, ils ont, certes, cherché à réduire le temps de travail dans leur vie, mais ont aussi exprimé le besoin de trouver une occupation qui est en harmonie avec leurs valeurs personnelles. « Le point de rupture » a conduit les enquêté.e.s à une RTT, tout en les menant vers la quête d'une plus grande autonomie et d'une plus grande utilité dans leurs fonctions. Bien qu'il soit difficile d'identifier la cause exacte du tournant décisif, il semble découler d'un ensemble d'expériences professionnelles précédentes. En effet, pour la plupart des salarié.e.s du groupe « RTT choisie », l'insatisfaction accumulée lors d'emplois précédents contribue à expliquer leur décision. Globalement, leurs motifs correspondent en très grande partie à ceux identifiés par l'enquête de Frayne. Tel qu'il le soulignait, force est de constater que la plupart des emplois d'aujourd'hui n'offrent pas de réelle autonomie, ce qui pousse certain.e.s individus à rechercher cette forme d'émancipation dans d'autres sphères de leur vie, telles que le voyage ou le bénévolat (Frayne, 2018).

6.1.1 *Quels autres facteurs favorisent le choix de la RTT ?*

Étonnamment, les bénéficiaires d'une RTT subie étaient eux aussi nombreux à exprimer leur mécontentement ou leur fatigue à l'égard de la « société du travail ». Certains ont même avoué avoir frôlé l'épuisement professionnel. Pourtant, ce vécu ne les a pas conduits vers le « point de rupture » et le choix d'abaisser leur temps de travail, contrairement à leurs homologues. Pour quelles raisons ?

D'abord, l'influence de la « société du travail » ainsi que ce que Frayne appelle les « nouvelles pressions à l'employabilité » peuvent certainement influencer le choix, ou non, d'une RTT. Tel qu'expliqué dans la revue de la littérature, un lien entre notre occupation et notre identité se forme dès le jeune âge, à la maison comme à l'école (Frayne, 2018). Il est si fort que la majorité des individus intériorisent rapidement les normes sociales autour du travail, les rendant difficiles à déconstruire par la suite. Plusieurs propos des participant.e.s pour qui la RTT était imposée résonnent avec cette réalité. En effet, ils.elles avaient de la difficulté à se détacher de la convention de la semaine de travail de cinq jours et ressentaient un inconfort par rapport au fait d'avoir un horaire de travail à contre-courant de la majorité de la population. Indépendamment des attentes de leurs employeurs, ils.elles s'étaient approprié l'exigence professionnelle de vouloir « en faire toujours plus », telle que dictée par le puissant ensemble de normes et principes des sociétés modernes. À ce sujet, Frayne rapporte que l'attachement au travail des gens peut sans aucun doute signifier que leur emploi les satisfait intrinsèquement, mais d'un autre côté, peut aussi refléter un sentiment d'aliénation « dû au manque d'opportunités d'épanouissement autant valorisées socialement que le travail » (Frayne, 2018 : 142). En d'autres mots, l'importance accordée à un emploi est largement façonnée par les principes politiques, économiques et moraux de notre société.

Considérant que les deux groupes sont très similaires au niveau de l'éducation et du revenu, il est difficile d'attribuer cette différence uniquement à leurs caractéristiques sociodémographiques. D'abord, la majorité des bénéficiaires dans mon étude ont un diplôme du deuxième cycle. En règle générale, un niveau d'éducation élevé permet d'accéder à des emplois où les conditions de travail sont généralement meilleures (incluant le salaire !), et peut fournir un plus grand pouvoir de négociation (Statistique Canada,

2020). Par ailleurs, le revenu moyen brut du groupe subi, soit 69,000 à l'année, est un peu plus bas que celui du groupe choisi, soit 75,000 à l'année. Bien que la différence soit relativement minime, l'aspect monétaire influence certainement le choix d'une RTT, considérant que le travail constitue le principal – et souvent le seul – moyen d'obtenir un revenu. J'ai d'ailleurs montré que le facteur d'inquiétude principale des participant.e.s était la perte de revenu. Cependant, pour les cas de « RTT choisie », un ensemble de circonstances semble avoir entraîné une transformation plus sérieuse de leur relation au travail, les conduisant à valoriser davantage leur temps libre que la dimension financière.

Mais donc, pourquoi n'y a-t-il pas eu de « point de rupture » pour les personnes du groupe des « RTT subies » ? Essentiellement, le choix de réduire son temps de travail ou pas pourrait être expliqué par le type de capital qu'une personne détient. Comme présenté au chapitre 3, Bourdieu (1979) argumente que le statut social ainsi que les opportunités d'une personne sont déterminés par son capital économique, comme son revenu et son patrimoine, ainsi que par son capital culturel, soit ses connaissances, savoir-faire et niveau d'éducation. Autrement dit, un plus grand capital économique et culturel confère à une personne une position plus élevée dans la hiérarchie sociale, lui permettant donc de meilleures perspectives d'avenir (Bourdieu, 1979). Ainsi, plus une personne se trouve au haut de cette pyramide sociale, plus il est facile pour elle de rompre avec certaines conventions sociales. Le contraire est tout aussi vrai : une personne tout au bas de l'échelle pourrait vouloir se libérer de ces normes puisqu'elle a moins à perdre en termes de ressources économiques et culturelles. Dans le cadre de ma recherche, il est probable que des individus ayant un capital économique ou culturel plus important aient été dans une meilleure position pour choisir une RTT. En effet, une personne ayant un revenu plus que suffisant pour subvenir à ses besoins peut se permettre d'abaisser son temps de travail *et* son salaire, sans subir de conséquences financières importantes. Similairement, il est possible qu'une personne ayant accès à des ressources intellectuelles et la scolarité, donc plus informée sur la question, aie plus de facilité à rompre avec les conventions sociales du travail. Plus précisément, en ayant un plus grand capital culturel, une personne pourrait être plus encline à considérer la RTT comme une option viable.

6.2 « La RTT, ça a changé ma vie »

La revue de la littérature indique que la RTT peut générer des effets positifs autant sur la vie personnelle que sur la vie professionnelle des bénéficiaires. On l'a vu, l'étude menée par l'organisme anglais *4 Day Week Global* auprès de 903 employés aux États-Unis, en Irlande et quelques autres pays, révélait une amélioration de la santé physique et mentale des employé.e.s, ainsi qu'une diminution de leur stress et de leur fatigue depuis la réduction (*4 Day Week Global*, 2022). De plus, ils.elles parvenaient généralement à mieux concilier vie professionnelle et vie privée, c'est-à-dire qu'il était plus facile de combiner ces deux sphères sans se sentir « surchargé.e ». Toujours selon cette étude, à la suite d'une RTT, la satisfaction à l'égard du temps de travail augmentait de 73%, alors que globalement, la satisfaction à l'égard de la vie s'élevait de 57%. Au niveau professionnel, on notait aussi une baisse d'absentéisme des salarié.e.s ainsi qu'une augmentation de leur productivité et de leur satisfaction au travail. Surtout, il semblerait que la RTT ne se soit pas traduite en une intensification de leur temps et rythme de travail lors des quatre jours (*4 Day Week Global*, 2022). De même, l'enquête de Frayne auprès d'une vingtaine de travailleur.euse.s révélait de nombreux effets positifs sur la vie des gens : ils.elles avaient retrouvé les plaisirs simples et spontanés de la vie qu'on perd souvent dans une semaine chargée au travail. Ils.elles avaient retrouvé leur sens de la créativité, et se montraient enthousiastes à l'idée de développer leurs capacités d'autoproduction. Les enquêté.e.s se sentaient moins anxieux, plus autonomes et en plein contrôle de leur vie (Frayne, 2018).

6.2.1 *La RTT enrichit considérablement la vie personnelle des salarié.e.s*

À la lumière de mon enquête, le vécu des douze bénéficiaires de RTT québécois interrogés va dans le même sens que la littérature. Il est intéressant de le constater, d'autant plus que sept personnes sur douze – quatre du groupe choisi et trois du groupe subi – ont vu leur salaire diminuer, contrairement aux personnes sondées par *4 Day Week Global*, qui ne subissaient aucune perte de revenu. Peu importe que la RTT soit volontaire ou pas, tous.tes sont nettement plus satisfait.e.s et en paix avec leur mode de vie. Il faut aussi rappeler que l'ensemble des personnes interviewées ont indéniablement rapporté des améliorations sur leur santé mentale ou physique, ce qui suggère qu'une RTT à l'échelle collective pourrait potentiellement réduire les coûts des soins de santé (*4 Day Week Global*, 2022). Par

ailleurs, l'expérience a été comparée à l'impression de retrouver « une vie normale ». En fait, la RTT a permis aux bénéficiaires de reprendre le contrôle sur leur emploi du temps. De plus, ils se sentent moins contraints par les exigences du travail qui sont incompatibles avec le mode de vie qu'ils recherchent. Ainsi, cette mention de la normalité positionne la RTT comme un moyen de « dénaturiser » le travail. Ceci rappelle le postulat de Frayne (2018 : 37-38), selon lequel « la centralité du travail est le fruit d'une construction sociale et historique ». En d'autres mots, la primauté du travail dans nos vies, tel qu'on l'entend dans nos sociétés contemporaines, est loin d'être naturelle ou « normale ». Il est fascinant de voir que, bien que la RTT dont ont bénéficié les participant.e.s à l'étude est moindre que dans le cas de la recherche de Frayne, où la majorité ne travaillait plus que 10 à 15 heures par semaine, le même genre d'impact sur la vie des gens est déjà perceptible.

6.2.2 La RTT a des effets positifs mais limités sur le vécu professionnel des salarié.e.s

De manière générale, les impacts de la RTT sur la vie professionnelle des bénéficiaires québécois coïncident avec la revue de littérature sur plusieurs aspects, notamment sur la hausse de motivation et de satisfaction des travailleur.euse.s lorsqu'ils.elles se trouvent au travail. Avec suffisamment de repos et de temps pour soi, il est possible de retourner au bureau avec davantage d'énergie et plus investi, ce qui permet d'optimiser sa performance au travail lorsqu'on s'y trouve. Il faut cependant rappeler que dans le cas de ces douze interviewé.e.s, tous.tes sont très éduqué.e.s et ont la chance d'apprécier leur profession et d'en retirer une certaine valorisation. Ce n'est malheureusement pas le cas pour bien des travailleur.euse.s, qui trop souvent œuvrent dans des emplois dont l'utilité est questionnable, avec de piètres conditions. Cela résonne avec les propos de Frayne (2018), Posca (2023) et Latouche (2021), soutenant que travailler moins ne suffit pas et qu'il est tout autant nécessaire de rediriger le travail, d'en modifier les conditions et les finalités, pour qu'il soit utile, équitable et durable.

Alors que d'un groupe à l'autre, la RTT semble générer sur le plan professionnel des résultats plutôt homogènes à long terme, quelques divergences émergent lorsqu'on observe les impacts à court terme. Conformément à ce que la littérature indique, certains individus du côté des « RTT subies » ont vécu un sentiment « d'intensification du travail » durant les premiers mois qui ont suivi le changement. Toutefois, cette enquête a permis

d'en apprendre davantage sur les causes de ce symptôme. En effet, les participant.e.s concernés ont admis que cette pression de tout faire en moins de temps ne venait pas nécessairement de l'employeur, mais plutôt de leurs propres attentes par rapport à leur performance au travail. Frayne (2018) dirait sans doute qu'il s'agit là d'une attitude symptomatique de l'appartenance à la société du travail. Selon lui, les promesses néolibérales d'un meilleur équilibre vie et travail de la fin du 20^e siècle visaient à déléguer aux travailleur.euse.s la responsabilité, qui était jusque-là celle des patrons, de bien gérer leur temps et leur stress au travail.

De plus, cette étude a fait émerger une nouvelle découverte par rapport à la perception des personnes du côté des RTT « subies » : il semble qu'une mise en place forcée de la RTT aie mis à l'épreuve les standards de performance et de productivité au travail des personnes à l'étude. À ma connaissance, très peu d'écrits portent effectivement sur cet aspect du vécu des bénéficiaires de RTT. Dans mon étude, ces derniers se sentaient privilégiés considérant la rareté de la semaine de travail à quatre jours au Québec, d'où un sentiment de culpabilité lorsqu'ils sentaient qu'ils n'avaient pas accompli autant que ce qu'ils auraient souhaité dans une semaine de travail. De plus, comme ils étaient en quelque sorte accoutumés au fait que le travail prenne le dessus sur leur bien-être personnel, il était difficile pour eux de s'affranchir de cette croyance. Il est probable que cet effet de la RTT soit observé dans des endroits où elle est peu répandue, comme c'est le cas au Québec.

Enfin, quelques participant.e.s ont mentionné qu'il leur arrive encore de lire leurs courriels, prendre un appel ou faire quelques heures supplémentaires en dehors de leur temps de travail établi depuis la RTT. Ceci fait écho aux propos de l'autrice Melissa Gregg, selon qui l'utilisation de systèmes de messagerie instantanée, l'ordinateur toujours « en veille » ainsi que le télétravail, notamment, ont contribué à libérer le travail de ses limites spatiales et temporelles (Frayne, 2018). De surcroît, le travail prendrait désormais la forme d'une « *to-do list* » permanente, constamment présente à l'esprit, floutant les limites entre vie personnelle et professionnelle (Frayne, 2018). Ainsi, bien que la RTT ait eu plusieurs effets positifs sur la vie professionnelle des participant.e.s, elle ne leur garantit pas une autonomie complète. Il demeure difficile de se détacher complètement du travail lorsque que l'on ne s'y trouve pas. Bref, on ne sort pas si facilement de la société du travail !

6.3 Moins de temps de récupération, plus de temps de qualité

6.3.1 *Le temps libéré est utilisé pour le travail pour soi et pour les activités autonomes*

Selon le philosophe André Gorz (1991 : 76), « tout le monde doit pouvoir gagner sa vie en travaillant, mais en travaillant moins, et tout le monde doit assumer sa part du travail non payé qui, actuellement, reste encore trop souvent à la charge exclusive des femmes, même professionnellement actives ». Pour rappel, Gorz (2004) définit « le travail pour soi » par « ce qui suit des principes de réciprocité et d'entraide mutuelle, non dans le cadre d'un échange commercial ». Frayne (2018 : 40) souligne que « le travail pour soi tend malheureusement à se limiter aux tâches domestiques comme faire l'épicerie, cuisiner, ou faire le ménage, lesquelles sont d'ailleurs souvent réalisées par des femmes ». Donc, des activités comme la cuisine ou le ménage, bien qu'elles puissent être agréables pour certaines personnes, se distinguent des « activités autonomes », qui, sont « des fins en elles-mêmes » et qu'on fait entièrement de notre propre gré simplement parce qu'elles nous apportent du plaisir (Gorz, 2004). Toutefois, d'autres chercheur.euse.s critiquent Gorz sur ce point, et avancent que ces activités (manger, cuisiner, se vêtir), destinées à satisfaire les besoins de base de l'être humain, ne viennent pas nécessairement limiter son autonomie et au contraire peuvent être tout autant libératrices que les activités autonomes (Fourrier, 2021).

Selon l'étude de *4 Day Week Global*, le temps libre additionnel des travailleur.euse.s était occupé de diverses manières. Pour reprendre la catégorisation de Gorz, d'une part, une partie du temps libéré était du travail pour soi : ils.elles passaient plus de temps à cuisiner, à s'occuper de leur famille et de leurs proches, à éduquer leurs enfants, ou encore à faire des tâches domestiques. Le restant de leur temps libre allait aux activités autonomes, telles que pratiquer des *hobbies* personnels ou faire du bénévolat. Par rapport à avant la RTT, le temps passé dans les activités autonomes, soit les loisirs personnels, voyages et bénévolat, a augmenté, alors que le travail pour soi, soit les tâches ménagères et les soins aux proches, est demeuré à peu près égal (*4 Day Week Global*, 2022). En outre, une autre recherche montrait que la répartition du temps réelle suite à une RTT ne correspondait pas nécessairement aux attentes des travailleur.euse.s (Mullens, Verbeylen et Glorieux, 2021). Par exemple, certains pouvaient passer plus de temps sur des tâches domestiques par

rapport à d'autres activités de loisirs, ce qui n'était toutefois pas considéré comme une obligation au même titre que le travail salarié (Mullens, Verbeylen et Glorieux, 2021). Selon l'enquête de Frayne (2018), le temps libre des bénéficiaires de RTT était réparti de façon à peu près égale entre le travail pour soi et les activités autonomes. En effet, ceux-ci pouvaient faire plus pour eux-mêmes : ils passaient plus de temps à apprendre de nouvelles recettes, à cuisiner ou à réparer leurs choses. Ils prenaient également part à plus d'activités spontanées. Par ailleurs, alors que certains passaient une majorité de leur temps avec leur famille et leurs proches, d'autres ont fait du bénévolat pour des associations diverses ou ont participé à des manifestations politiques.

En ce qui concerne la présente étude, onze sur douze des sondé.e.s n'ont pas passé davantage de temps sur les corvées domestiques depuis la RTT. Par ailleurs, d'un groupe à l'autre, les façons d'occuper son temps « libre » sont diverses. Le travail pour soi est en plus grande proportion : pratiquement la majorité des bénéficiaires cuisinent davantage (versus commander ou manger à l'extérieur) et profitent parfois de leur journée de congé pour les rendez-vous médicaux ou les tâches administratives personnelles qu'ils n'ont pas le temps de faire en semaine. Ensuite, une majorité des participant.e.s s'adonnent à des « activités autonomes », telles qu'aller prendre de longues marches au quotidien, d'être en compagnie de ses ami.e.s, ou de lire un livre au soleil. Ils.elles mentionnaient d'ailleurs le plaisir éprouvé de pouvoir profiter d'une journée libre de toute contraintes en matière de productivité ou autres exigences sociales. Quelques-uns ont commencé à faire du bénévolat ou ont exprimé l'envie d'en faire, alors que d'autres avaient l'intention de rejoindre une communauté hors du travail, tel qu'un groupe sportif ou une initiative à but social ou environnemental. Ces résultats abondent dans le même sens que ceux Frayne (2018), comme quoi la RTT pourrait permettre à ses bénéficiaires de former des réseaux informels en dehors de l'emploi et de s'engager dans des activités politiques. Il semble que, comme Frayne l'envisage, la RTT puisse stimuler la créativité, la convivialité et le désir d'apprendre chez les gens.

6.3.2 La RTT peut complètement transformer l'expérience de notre temps

Au-delà des nouvelles possibilités que la RTT permet dans l'occupation de son temps libre, les activités quotidiennes des travailleur.euse.s, comme la cuisine ou les

déplacements d'un endroit à l'autre, ne sont plus vécues de la même manière. En effet, une même activité devient beaucoup moins aliénante lorsqu'on a plus de temps. C'est la même ritournelle pour celles et ceux qui ressentaient le besoin de « se couper » du monde extérieur pendant une journée complète le samedi, simplement pour être en mesure de socialiser le dimanche avant de reprendre la routine. Ainsi, l'extension du temps libre, par le biais de la RTT, jouerait un rôle non seulement sur notre perception du temps mais aussi sur la façon dont on vit les activités quotidiennes, ce qui concorde avec les hypothèses de Frayne (2018). D'après lui, du fait de nos horaires de travail exigeants et des efforts physiques et mentaux accomplis durant une journée au travail, notre temps « hors-travail » ne peut qu'être un temps de récupération et de compensation. Le « travailleur toujours pressé, qui rentre à la maison tard dans la soirée et doit encore répondre à des mails professionnels, qui se sent trop épuisé pour pouvoir s'impliquer émotionnellement dans sa vie de famille et n'a le goût de rien, si ce n'est que de boire du vin en regardant la télé avant de filer au lit » serait devenu tristement commun selon le sociologue (Frayne, 2018 : 100).

La majorité des participant.e.s ont confirmé avoir connu ce mode de vie avant la RTT, affirmant que les soirées en semaine après le travail se résumaient bien souvent à vouloir « s'abrutir le cerveau ». Le but ici n'est pas de dire que le temps de récupération ou de repos n'est pas appréciable. Au contraire, il est parfaitement compréhensible que cet usage du temps hors-travail soit dominant dans le cadre de la « société du travail ». Une journée épuisante au travail demande du repos. Toutefois, comme Adorno le suggère, ces activités de récupération demeurent une forme de « liberté superficielle » par rapport au « vrai loisir », lequel serait hors d'atteinte par les attentes économiques et permettrait de se consacrer à explorer le monde, s'engager en politique ou se cultiver (Frayne, 2018 : 98). En bout de ligne, malgré une RTT d'ampleur modeste, l'utilisation du temps libre des enquêté.e.s tend déjà à se rapprocher de ce vrai temps de loisir.

6.4 L'extension du temps libre par la RTT permettrait d'adopter un mode de vie plus soutenable

Un des objectifs de l'enquête était de repérer les avantages écologiques potentiels de la RTT. Compte tenu de la complexité de la question, mon but était modestement d'examiner

si l'augmentation du temps libre peut contribuer à l'adoption de nouvelles habitudes de vie peut-être plus soutenables. Selon plusieurs recherches, un individu serait plus enclin à prendre des décisions et adopter des comportements favorables d'un point de vue environnemental en ayant plus de temps libre à sa disposition (Chai et al., 2015 ; Hanbury, Bader et Moser, 2019). Cela s'expliquerait notamment par le fait que plusieurs pratiques de consommation « durable », telles que le transport en commun, requièrent tout simplement plus de temps (Chai et al., 2015). Ainsi, la RTT pourrait permettre à ses bénéficiaires de mettre en œuvre des pratiques écologiquement plus sensées mais coûteuses en temps, comme réparer au lieu de jeter, se déplacer à vélo plutôt qu'en voiture, ou produire soi-même au lieu d'acheter des produits emballés (Frayne, 2018). De plus, le temps libre offrirait la possibilité, à celles et ceux qui le souhaitent, de mieux aligner leurs comportements et leurs valeurs personnelles sur le plan écologique (Chai et al., 2015). Cela dit, d'autres recherches questionnent ces liens entre RTT et comportement plus soutenables. Pour certains chercheurs, on l'a vu, ce n'est pas le temps libre qui est déterminant, mais les valeurs des intéressé.e.s (Melo et al., 2017 ; Neubert et al., 2022). Des attitudes dites plus « durables » seraient par exemple le fait d'avoir des valeurs non-matérialistes, ou d'activement s'éduquer sur le sujet (Hanbury, Bader et Moser, 2019 ; Neubert et al., 2022).

Du côté de mon étude, pratiquement tous les participant.e.s se disaient préoccupé.e.s par les changements climatiques. En termes de valeurs personnelles, l'entièreté du groupe semblait se rejoindre, avec quelques différences, en se décrivant comme des individus pour qui la consommation matérielle n'est pas prioritaire. Ensuite, le mode de vie de certains bénéficiaires de RTT semblait se rapprocher de la « simplicité volontaire ». Comme établi précédemment, le temps libre additionnel semble avoir incité les bénéficiaires de RTT à se questionner sur leur façon d'occuper leur temps et de consommer et sur leur degré d'alignement avec leurs valeurs personnelles. Les propos de certains de mes participants rappellent ceux de Frayne (2018), expliquant que la semaine de travail à temps plein dans notre société moderne encourage à dépenser puisqu'elle nous prive de temps et d'énergie.

De plus, des transformations positives sur leurs habitudes de consommation ont été observées, puisque des participant.e.s semblent avoir réduit de manière consciente les « échappatoires consuméristes » auxquelles ils.elles avaient recours comme le « *comfort food* ». On l'a vu, il y a un débat chez les chercheurs sur le risque de voir une RTT favorisant un surcroît de consommation chez les bénéficiaires. Toutefois, dans cette enquête, la majorité des participant.e.s n'ont pas consommé davantage. En tenant compte de la taille limitée de mon échantillon, toujours est-il que la plupart manifestaient leur enthousiasme par rapport à la réduction de leur consommation, courante ou compensatoire, dans la mesure où leur temps libre augmentait ! Ceci reflète les observations de Frayne (2018), qui notait également que le fait de pouvoir réduire sa consommation au fur et à mesure que son temps libre croît était apprécié. Il soulignait que ce fait était particulièrement vrai pour les « hédonistes alternatifs » dans son enquête, soit, pour rappel, des personnes qui accordent peu d'importance aux biens matériels et davantage à un rythme de vie plus lent, la convivialité et le bien-être (Frayne, 2018). En parallèle, la RTT semble avoir permis à mes participant.e.s de réduire leurs dépenses, ou à tout le moins, d'en être plus conscient.e.s, notamment en alimentation. Une bonne partie du groupe a souligné cet avantage de la RTT, autant écologique qu'économique, sur leur mode de vie. En outre, plus d'un participant rapportait qu'il ressentait moins le besoin de « rentabiliser » son temps ou cette « urgence de vivre » et de tout faire pendant leur temps hors-travail depuis la RTT. Frayne (2018) associerait sans doute ces termes au concept de la « classe surchargée de loisir », introduit par Linder en 1970. En effet, cette notion explique que lorsque notre temps se fait rare, nous avons tendance à appliquer la même logique d'efficacité et de productivité qu'au travail, cherchant à « maximiser » chaque moment de liberté (Frayne, 2018). C'est ainsi que l'on peut plus facilement être tentés de sortir au restaurant ou de dépenser dans du luxe dès que l'on a un moment hors-travail. Selon Frayne, ces habitudes de consommation peuvent largement être attribuées à la société du travail, laquelle entraverait le développement de nos capacités d'autoproduction et d'auto-organisation.

Il faut garder à l'esprit que l'échantillon a un niveau de scolarité plus élevé que la moyenne québécoise : il semblerait que des personnes ayant des diplômes plus élevés soient plus préoccupées par des questions environnementales, telles que le changement climatique,

par rapport à d'autres ayant un niveau d'éducation inférieur (Jaoul-Grammare et Stenger, 2022). Autrement dit, bien que la RTT puisse avoir facilité l'adoption de pratiques peut-être plus soutenables, les individus de mon enquête étaient déjà consciencieux par rapport à leurs choix environnementaux et donc possiblement plus susceptibles de les modifier après la RTT. Il faut également tenir compte du fait que des répondant.e.s, lorsqu'interrogé.e.s par rapport à leurs attitudes environnementales, peuvent avoir voulu faire « bonne figure » devant moi. Quoiqu'il en soit, les résultats de mon étude concordent avec la revue de la littérature et ce que dit Frayne.

En clair, il ne faut pas conclure que la RTT, à elle seule, génère les impacts environnementaux qu'on espère au Québec. En revanche, ce à quoi on peut s'attendre, c'est qu'elle libère du temps, une condition essentielle pour pouvoir réfléchir et s'engager, individuellement et surtout collectivement, dans la transition socio-écologique.

6.5 La RTT contribue à l'émancipation par rapport à la « société du travail »

Dans sa thèse, Frayne (2018) argumente que le travail est une centralité incontestable dans nos vies, autant sur les plans économique, social et politique que moral. Il est généralement reconnu comme moyen principal de valorisation, de reconnaissance et de statut social, constituant ainsi le critère de succès d'une société moderne du travail. Son ampleur dépasserait aujourd'hui le cadre spatial et temporel traditionnel du travail, notamment par le biais des « nouvelles pressions à l'employabilité » (Frayne, 2018). Selon le sociologue, ces dernières nous incitent à tout faire dans le but d'améliorer nos chances à trouver un emploi, comme vouloir « se faire un CV », acquérir des titres scolaires ou réseauter. De même, selon Frayne, une nouvelle forme d'intimité au travail perpétue l'aliénation des salarié.e.s et rend leur « déconnexion » du travail beaucoup plus ardue. Elle s'illustre par exemple par les pratiques d'employeurs qui consistent à faire valoir le travail comme un espace de plaisir et de liberté, incitant les travailleur.euse.s à s'investir et à s'engager toujours plus au travail. Bref, selon Frayne (2018) et Weeks (2011), la moralité autour de la société du travail bloque l'imagination d'alternatives par rapport à notre mode de vie. Dans son enquête, le sociologue constatait d'ailleurs qu'il était difficile de maintenir l'acte de résistance au travail au quotidien.

Dans ce contexte, Frayne (2018) défend la réduction du temps de travail comme une avenue potentielle pour se libérer de la société du travail. D'abord, selon Gorz, la RTT serait une façon d'encourager les travailleur.euse.s à être plus critiques quant au contenu et aux buts de l'emploi (Frayne, 2018). Ensuite, le temps libéré par la RTT doit être un temps réellement « libre » et autonome, servant à notre propre développement. Plus concrètement, il espère que cette politique puisse dégager du temps pour la coopération, la convivialité, et la formation de réseaux informels hors du travail. La RTT permettrait également de s'engager dans des activités politiques et la réflexion, dans le but de participer à la construction de notre propre avenir. Sur le plan économique, Frayne indique que l'objectif à long-terme d'une RTT est de reconstruire une société dans laquelle le travail ne serait qu'une parmi d'autres sources garanties de revenus et de droits sociaux. Finalement, il souhaite que nous puissions profiter de la vie, tout simplement, et ce, selon nos propres critères.

Tout au long de la discussion, j'ai tenté de montrer que la prédominance de la « société de travail » s'est manifestée de plusieurs manières dans les résultats de mon enquête. D'abord, la relation au travail des bénéficiaires, principalement du côté des RTT subies, influençait la façon dont ils vivaient la réduction. Ensuite, la RTT, à son tour, a transformé la relation au travail des bénéficiaires, autant de la part du groupe volontaire que subi. Plus précisément, elle a permis de réduire la centralité du travail salarié dans leur vie et les sentiments négatifs qui y sont associés, et de développer d'autres sphères de leur vie qui sont tout autant importantes pour eux.

D'un côté, les résultats montrent des indices d'émancipation par rapport à la société du travail. L'expérience a démontré que le temps libre en plus grande quantité peut jouer un rôle dans la déconstruction des normes attachées à la société du travail. Un des participants mentionnait que, pour envisager une réaumentation de son temps de travail, une opportunité professionnelle réellement spéciale ou parfaitement agencée avec ses intérêts devrait se présenter. Ses propos rappellent ceux d'André Gorz, comme quoi la RTT pourrait inciter les gens à exiger davantage du travail salarié. De plus, autant dans un groupe que dans l'autre, la RTT a fourni l'opportunité aux participant.e.s de relativiser la place qu'occupe le travail dans leur semaine pour laisser la place à différentes activités.

Cela se traduit pour certain.e.s à « travailler pour vivre, au lieu de vivre pour travailler ». Ils.elles ont grandement apprécié la possibilité de construire une nouvelle facette de leur vie qui n'est pas nécessairement considérée comme un temps « productif » au sens économique du terme. La RTT permettait aussi une réévaluation de leurs priorités et critères de succès, ce qui a été observé par exemple chez une participante qui cherchait à faire des choix de vie pour s'épanouir selon ses propres conditions. Ce résultat corrobore la vision de Frayne (2018) concernant la RTT, en tout cas au niveau individuel, sur la revalorisation de l'ensemble des activités socialement utiles et le développement autonome des individus. Que ce soit de moins se sentir angoissé le dimanche soir en anticipant sa semaine de travail, d'avoir l'impression de profiter davantage du temps à sa disposition, ou de l'occuper de manières beaucoup plus enrichissantes et diversifiées, il semble en effet que les bénéficiaires soient plus sereins avec leur mode de vie et moins aliénés par les exigences du monde du travail. On peut donc en conclure que le modèle de la « société du travail » teinte grandement notre « monde vécu », mais qu'il n'est pas immuable. Ne serait-ce qu'une journée en moins de travail par semaine a fait une énorme différence dans la vie de ces douze individus, si l'on s'en tient à leurs témoignages.

D'un autre côté, certains propos des sondé.e.s mettent en évidence la persistance de la société du travail dans leur vie. D'abord, on l'a vu, la plupart de celles et ceux qui ont choisi la RTT ressentaient le besoin de justifier leur demande par une raison « socialement acceptable » aux yeux de l'employeur. Une des participantes, ayant choisi une RTT après avoir fait un épuisement professionnel, cherchait même à être « performante » et à maximiser son nombre d'accomplissements lors de son arrêt de travail. Ceci rappelle le postulat de Frayne (2018) comme quoi le développement de nos capacités personnelles se subordonne aux exigences du travail plutôt qu'à nos propres ambitions ou sources de plaisir. De plus, lorsqu'interrogés sur leurs inquiétudes par rapport à la RTT, certains bénéficiaires exprimaient une crainte de perdre l'aspect « social » de leur travail, soit de ne plus pouvoir discuter et s'amuser avec ses collègues au travail autant qu'avant. Tel que le dirait Frayne, puisque le travail est au cœur de la vie sociale, et qu'il s'insère de façon de plus en plus intime dans notre quotidien, il peut être difficile d'envisager cette séparation avec la société du travail. Bien que du côté des « RTT subies » une transformation de leur relation au travail se soit enclenchée, une majeure partie des

bénéficiaires demeurent inquiets par rapport à leur situation financière, et pour cette raison, accepteraient potentiellement de réaugmenter leur temps de travail.

Sur une autre note, il était intéressant d'en apprendre plus sur comment des employeurs mettent en place la formule du « 4 jours semaine », considérant qu'ils demeurent peu nombreux à l'adopter au Québec à ce jour. Il semble que la réduction s'accompagne souvent de certaines conditions telles que l'obligation de ne pas travailler un certain jour de la semaine, souvent le vendredi. De plus, la charge de travail semble rester la même, mais certains employeurs ont fait appel à des consultants pour optimiser leurs processus internes, par exemple en diminuant le temps des rencontres hebdomadaires. Malgré cela, c'est aussi à l'employé de faire la part des choses, de revoir ses propres attentes, et de mettre ses limites. Donc, oui, la RTT contribue à l'émancipation de ses bénéficiaires de la domination du travail sur leurs vies, mais il n'en demeure pas moins qu'elle ne garantit pas forcément aux travailleur.euse.s une plus grande autonomie lorsqu'ils.elles sont à l'ouvrage.

6.6 Choisie ou subie, la RTT peut être significative pour les salarié.e.s québécois.e.s

En bout de ligne, force est de constater qu'il n'existe pas de différence significative entre les deux groupes à l'étude, soit celui qui a choisi la RTT de façon volontaire, et en opposition celui pour qui elle fut imposée par l'employeur. Par ailleurs, il faut souligner que la majorité des cas de RTT prenaient la forme d'une semaine de travail à quatre jours. Toutefois, les résultats ne montrent pas de différences dans le vécu des personnes selon que la RTT respecte ce format, ou plutôt celui d'une baisse des heures quotidiennes (journées de 6 heures au lieu de 8 heures de travail, par exemple).

Au final, j'ai pu confirmer la majorité de mes hypothèses de départ, en plus de faire de nouvelles découvertes. La RTT a généré des impacts considérables sur la qualité de vie des travailleur.euse.s, autant sur leur vie personnelle que sur leur vie professionnelle. Considérant que l'ampleur de la RTT vécue par les douze participant.e.s était modeste, je ne m'attendais pas à constater de tels effets. La relation au travail des deux groupes différait sur certains points avant la RTT, mais elle a évolué dans le même sens après quelques mois à bénéficier d'un temps de travail réduit. En outre, des transformations

assez significatives sur les habitudes de consommation des participant.e.s ont été observées, ce qui mériterait d'être investigué davantage dans de futures recherches.

Conclusion

Dans cette recherche, j'ai tenté de formuler une réponse à la question suivante : **comment est vécue la RTT par des salarié.e.s québécois.e.s selon qu'elle est subie ou choisie ?**

Je me suis intéressée à cette question pour plusieurs raisons. D'abord, alors que la population québécoise se remet de la pandémie de la COVID-19, un ensemble de problèmes liés au travail persistent. L'emploi prend notamment des formes qui sont de plus en plus précaires, comme le travail à temps partiel et les contrats temporaires (Lévy, 2017). Les limites du travail sont aussi de plus en plus difficiles à tracer, ce qui entraîne du stress, une augmentation du *burnout* et toute une série d'enjeux mentaux et physiques chez les travailleur.euse.s (Frayne, 2018 ; Posca, 2023). En outre, les pressions écologiques demandent urgemment que l'on réfléchisse à des solutions d'ampleur collective.

D'abord et avant tout, il importait de clarifier la notion de *réduction du temps de travail*, remarquant qu'elle peut prendre des formes différentes selon sa finalité. Comme on l'a vu, elle peut s'inscrire dans une démarche d'harmonisation de la société, en s'accordant avec les objectifs de croissance économique, ou plutôt chercher à la transformer de manière plus significative. Il semblerait qu'une politique collective soit plus susceptible de générer des effets à long-terme autant sur les individus que sur la société dans son ensemble (De Spiegelaere et Piasna, 2017).

La littérature présente la RTT comme avenue potentielle pour la transition socio-écologique puisqu'elle aurait notamment des bénéfices importants sur la vie de ses bénéficiaires. Une revue de ces avantages a donc été faite dans le deuxième chapitre. Ceci a montré que la RTT aurait des bienfaits sur le bien-être personnel et professionnel des salarié.e.s, affectant entre autres leur niveau de stress et la fatigue. Par le biais d'un temps libre accru, ils.elles seraient davantage motivé.e.s et engagé.e.s au travail (*4 Day Week Global*, 2022). Ils.elles pourraient accorder plus de temps à leurs loisirs, à leur famille et ami.e.s, ou tout simplement pour se reposer. En outre, le temps libéré serait un facteur essentiel pour adopter des comportements plus soutenables d'un point de vue écologique (Chai et al., 2015). Sur le plan des représentations des bénéficiaires, une de leurs craintes principales est de perdre une partie de leur salaire. Ils sont également préoccupés par une

possible intensification de leur travail, soit le fait de devoir accomplir la même charge de travail en moins de temps.

En revanche, la littérature ne mettait pas de l'avant de distinction entre une RTT choisie ou subie. De plus, il y a un vide théorique sur le sujet au Québec, malgré qu'il connaisse un fort regain de popularité dans les dernières années. Finalement, peu d'écrits se penchaient sur l'évolution du rapport au travail des bénéficiaires de RTT, bien que cette question soit centrale. Dès lors, il semblait essentiel de considérer ces facettes du vécu des bénéficiaires québécois de RTT. Cela me permettait de pouvoir dresser un portrait plus exhaustif des impacts de la RTT sur leur vie.

Ce mémoire s'est intéressé au vécu des bénéficiaires de RTT essentiellement sous la perspective du sociologue David Frayne, et de sa théorie critique sur la « société du travail ». La thèse de Frayne, s'appuyant en grande partie sur le philosophe André Gorz, avait pour objectif de « dénaturiser » le travail en tant qu'institution centrale sur les plans sociaux, économique et moral.

Douze entretiens semi-dirigés ont été menés avec des bénéficiaires québécois de RTT. Ces derniers formaient deux groupes de taille égale, soit un pour qui la RTT avait été volontairement choisie, et l'autre pour lequel la RTT avait été imposée par l'employeur.

En bout de ligne, cette recherche indique des résultats qui vont dans le même sens que la littérature et que les postulats de Frayne par rapport à la RTT. Les résultats ne montrent pas de différences significatives entre les deux groupes à l'étude, selon que la RTT était choisie ou subie. En revanche, une des plus grandes découvertes de cette enquête auprès de douze salarié.e.s québécois.e.s a été de constater la force qu'une RTT peut avoir sur leur « monde vécu ». Malgré le fait qu'il ne s'agissait que d'une journée en moins par semaine pour la plupart d'entre eux.elles, des effets significatifs sont déjà perceptibles, autant sur leur vie personnelle que professionnelle, et sur leur rapport au travail. D'un côté, les participant.e.s se sont senti.e.s plus en contrôle de leur vie, et ont eu l'impression d'avoir retrouvé une vie « normale », en accord avec leurs valeurs personnelles. La RTT leur a permis de développer de nouvelles sphères de leur vie, et d'avoir un regard nouveau sur les façons dont ils.elles occupent – et souhaitent occuper – leur temps. En effet, leurs activités quotidiennes comme la préparation de repas sont perçues comme beaucoup plus

agréables qu'auparavant. Une autre découverte clé a été de constater à quel point la convivialité est essentielle à la vie humaine : la majorité des participant.e.s ont pu entretenir des liens sociaux beaucoup plus positifs et enrichissants. Une partie d'entre eux.elles cherchent même à s'engager davantage et à faire partie d'une communauté en dehors du travail. D'un autre côté, ils.elles se sentaient plus reposé.e.s et disposé.e.s autant physiquement que mentalement une fois de retour au travail. Globalement, ces douze personnes semblent entretenir des attitudes plus positives par rapport à leur travail. Depuis l'augmentation de leur temps libre, elles ont aussi pris conscience et modifié certains de leurs comportements en termes de consommation, ce qui semble encourageant d'un point de vue écologique. Cette découverte rappelle l'importance d'avoir suffisamment de temps à notre disposition pour être en mesure de réfléchir à nos habitudes et à notre futur en tant que société. De plus, si l'on s'en tient à leurs témoignages, la RTT peut être vue comme un moyen d'émancipation partiel par rapport à la société du travail, tenant compte de son ampleur limitée par rapport aux RTT plus « massives » comme celles qu'encouragent les défenseurs de la décroissance soutenable. Les résultats montrent qu'il reste difficile de se libérer de la société du travail, alors que la préoccupation financière et que les pressions morales autour du travail salarié persistent.

Limites de la recherche

La recherche que j'ai menée comporte évidemment des limites méthodologiques et théoriques. D'abord, la taille de l'échantillon sondé était limitée. La collecte de données aurait pu être poursuivie jusqu'au moment où ce n'est plus possible de faire émerger de nouvelles informations, afin d'assurer une meilleure diversité des résultats. Une deuxième limite est le mode de recrutement. Il est possible que les individus intéressés à participer à ma recherche étaient aussi ceux qui étaient satisfaits par la réduction du temps de travail dans leur vie, et que les personnes moins satisfaites ne se sont pas manifestées. Ensuite, malgré que la technique qualitative des entretiens semi-dirigés est reconnue, il faut rappeler que les résultats reposent sur des déclarations de la part des personnes interviewées, répondant aux questions d'une chercheuse venant de HEC. On ne peut donc jamais exclure qu'elles aient exprimé ce qu'elles pensaient être attendu d'elles. Par exemple, sur certains sujets comme celui des préoccupations environnementales, il est

possible qu'un individu ait pu vouloir faire « bonne figure » et embellir ses opinions ou pratiques en ce sens.

Sur une autre note, il a été plus difficile que prévu de faire une distinction claire entre les démarches de RTT volontaires et celles qui sont imposées. Par exemple, une femme monoparentale pourrait opter pour une baisse de ses heures de travail, mais peut-être plutôt par obligation que par « choix » véritable. Dans cette optique, il était important de soulever et de bien comprendre les motifs des individus à choisir, ou, pas, une RTT. Il était parfois difficile de tracer une ligne claire entre les profils respectifs, considérant que du côté des « RTT subies », certain.e.s participant.e.s avaient un rapport au travail semblable à celui des individus du côté des « RTT choisies », et entretenaient donc des attitudes favorables envers la RTT.

Apports de la recherche

Un peu partout dans le monde, la RTT continue d'être déployée et mise à l'épreuve. À l'échelle nationale, de plus de plus de pays voient ce dispositif comme une stratégie économique et politique intéressante. D'autres gouvernements sont plus hésitants à légiférer sur la question, préférant laisser le choix entre les mains des entreprises et des individus, comme c'est le cas au Québec – et ce n'est pas l'intérêt qui manque ! Autrement dit, dans le contexte actuel, il est important de mener des recherches sur cette thématique complexe au Québec. En ce sens, ma recherche a permis de fournir une nouvelle perspective sur la façon dont vivent les bénéficiaires de RTT en contexte québécois de RTT jusqu'à maintenant.

Ensuite, ce mémoire a permis de mettre en lumière des aspects de l'évolution du rapport au travail des bénéficiaires de RTT qui étaient, jusque-là, rarement évoqués dans la littérature. Comparativement à plusieurs études sur le vécu de travailleur.euse.s sur les plans personnel et professionnel, les résultats de cette recherche montrent que la RTT peut également avoir des conséquences sur le rapport au temps, à la productivité et à la performance de ses bénéficiaires.

Finalement, les résultats permettent de réitérer que d'avoir plus de temps à sa disposition est une condition essentielle pour pouvoir prendre conscience, autant individuellement

que collectivement, de nos comportements et habitudes en termes de consommation. Pour pouvoir s’engager dans la transition socio-écologique, une réduction de notre temps de travail semble de mise.

Avenues futures de recherche

Considérant que l’expérience de la RTT a certainement teinté le vécu de ces personnes, et que je me suis entretenue seulement *après* que ce changement soit survenu, je n’avais pas de point de départ sur lequel me baser pour établir un comparatif solide. Une future avenue de recherche pour contrer ce biais serait d’interroger les personnes avant *et* après la RTT. Il serait également intéressant de poursuivre la recherche au Québec sur des cas de RTT de plus grande ampleur afin de voir s’il est possible de constater le même genre de résultat. Enfin, l’échantillon de cette recherche avait un niveau d’éducation et de revenu plus élevé que la moyenne québécoise, et donc n’est pas représentatif de l’ensemble de la population. Toutefois, les résultats de l’étude sont transférables aux travailleur.euse.s québécois.e.s qui occupent des emplois dans des industries similaires, ce qui constitue une proportion importante de la population. Pour s’assurer d’obtenir un portrait plus exhaustif de la manière dont est vécue la RTT au Québec, il serait pertinent de mener une enquête quantitative.

Pour le moment, de nombreuses fonctions essentielles au bon fonctionnement de nos sociétés continuent d’être effectuées en marge du travail rémunéré, telles que le bénévolat et le travail domestique. Comme l’envisageait déjà le philosophe Gorz à l’aube du 21^e siècle :

Une perspective nouvelle s’ouvre ainsi à nous : la construction d’une civilisation du temps libéré. Mais au lieu d’y voir une tâche exaltante, nos sociétés tournent le dos à cette perspective et présentent la libération du temps comme une calamité. Au lieu de se demander comment faire pour qu’à l’avenir tout le monde puisse travailler beaucoup moins, beaucoup mieux, tout en recevant sa part des richesses socialement produites, les dirigeants, dans leur immense majorité, se demandent comment faire pour que le système consomme davantage de travail – comment faire pour que les immenses quantités de travail *économisées* dans la production puissent être gaspillées dans des petits boulots dont la principale fonction est d’occuper les gens (Gorz, 1993).

Selon Gorz, alors que nos capacités de production n'ont jamais été aussi grandes, il est crucial d'établir les utilisations que nous souhaitons faire du temps libéré par ces gains de productivité (Frayne, 2018). En effet, le philosophe souligne que ces avancées n'ont guère de sens si elles ne sont pas débattues en collectivité, *par* et *pour* les êtres humains.

Tout mène à penser qu'une réduction du temps de travail salarié, comme le passage à une semaine de 32 heures de travail, puisse nous permettre de nous éloigner de la « société du travail » et de s'épanouir dans toutes les autres sphères de notre vie (Frayne, 2018 ; Weeks, 2011). C'est ce que la recherche montre : elle permettrait de redistribuer l'emploi de façon équitable et de revaloriser toute forme de travail qui a une utilité sociale, au lieu de mettre sur un piédestal ce qui ne fait que croître le produit intérieur brut (PIB) (Chung, 2022 ; Posca, 2023).

Néanmoins, selon Latouche (2021), Posca (2023) et Frayne (2018), bien que la RTT soit une avancée nécessaire, elle n'est pas suffisante. Le concept du « travail perpétuel » inquiète : les attentes de performance au travail de plus en plus exigeantes provoquent chez les travailleur.euse.s un sentiment de débordement continu et d'intensification au travail qui affecte leur qualité de vie même après avoir quitté le bureau (Frayne, 2018 ; Posca, 2023). Si l'on cherche à procurer à tous.tes une meilleure qualité de vie et l'opportunité de s'épanouir, et à se libérer des rouages économiques qui mènent à une dégradation de notre existence et de l'environnement, une réflexion majeure autour du travail s'impose (Posca, 2023). Il faut travailler autrement, car « la liberté *dans* le travail est aussi importante sinon plus que la liberté *du* travail et la libération du travail » (Latouche, 2021). Ainsi, pour permettre cette réflexion, on se doit d'initier un débat ouvert et public sur la question, afin de le rendre accessible à l'ensemble de nos collectivités. Selon Frayne (2018), ceci permettrait de vérifier si la RTT peut être une « véritable alternative » :

Celles et ceux qui résistent au travail, quelle que soit la manière dont on souhaite les définir, n'ont pas de programme politique global, n'ont pas de visibilité publique et n'ont pas de réelle unité, au-delà de leurs expériences communes. Ils incarnent un désenchantement culturel vis-à-vis du travail qui doit encore trouver une expression collective ou un débouché politique, et il reste à voir si la désaffection croissante envers la dynamique « travailler et dépenser » peut se traduire en une véritable alternative sociale. (Frayne, 2018 : 270)

Références

Ouvrages ou extraits d'ouvrage

Bourdieu, Pierre (1979). *La Distinction : critique sociale du jugement*, Paris, Les Éditions de minuit

Casey, Catherine (1995). *Work, Self and Society: after Industrialism*. Routledge.

Erhel, Christine, Gavini, Christine et Lizé, Laurence (2003). *La RTT : Travailler moins ? Que sais-je ?*

Frayne, David (2018). *Le refus du travail : Théorie et pratique de la résistance au travail*. Paris, Éditions du Détour

Gorz, André (1991). *Capitalisme, socialisme, écologie: Désorientations, Orientations*. Galilée.

Gorz, André (1993). *Bâtir la civilisation du temps libéré*. Le Monde Diplomatique.

Gorz, André (2004). *Métamorphoses du travail : critique de la raison économique*. Gallimard.

Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (2016). *Cinq chantiers pour changer le Québec*. Écosociété.

Latouche, Serge (2021). *Travailler moins, travailler autrement ou ne pas travailler du tout*. Paris, Bibliothèque Rivages.

Posca, Julia (2023). *Travailler moins ne suffit pas*. Écosociété.

Romelaer, Pierre (2005). « L'entretien de recherche » dans : *Méthodes & Recherches*. P. 101-137

Suzman, James (2021). *Travailler : La grande affaire de l'humanité*. Flammarion.

Weeks, Kathi (2011). *The problem with Work: Feminism, Marxism, Antiwork Politics, and Postwork Imaginaries*. Durham, Duke University Press

Articles scientifiques en ligne

Bottazzi, Patrick (2019). « Work and social-ecological transitions: A critical review of five contrasting approaches » *Sustainability*, Vol. 11, N° 14. Récupéré de :

<https://www.mdpi.com/2071-1050/11/14/3852>

Buhl, Johannes et Acosta, José (2016). « Work less, do less? Working time reductions and rebound effects ». *Sustainability Science*, Vol. 11, P. 261-276. Récupéré de :

<https://link.springer.com/article/10.1007/s11625-015-0322-8>

Chai, Andreas, Bradley, Graham, Lo, Alex et Reser, Joseph (2015). « What time to adapt? The role of discretionary time in sustaining the climate change value-action gap ». *Ecological Economics*, Vol. 116, P. 95-107. Récupéré de :

<https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2015.04.013>

Chung, Heejung (2022). « A Social Policy Case for a Four-Day Week ». *Journal of Social Policy*, Vol. 51, No. 3, P. 551-566 Récupéré de :

<https://doi:10.1017/S0047279422000186>

Cieplinski, André, D'Alessandro, Simone, et Guarnieri, Pietro (2021). « Environmental impacts of productivity-led working time reduction » *Ecological Economics*. Récupéré de :

<https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2020.106822>

Cockman, Rachel et Pyke, Laylah. (2020). « *Downshifting: Boundary management for the privileged few?* » *Ephemera*, Vol. 20, N° 4, P. 43-70. Récupéré de :

<https://www.proquest.com/scholarly-journals/downshifting-boundary-management-privileged-few/docview/2499450748/se-2>

Druckman, Angela, Buck, Ian, Hayward, Bronwyn et Jackson, Tim (2012). « Time, gender and carbon: A study of the carbon implications of British adults' use of time ». *Ecological Economics*, Vol. 84, P. 153-163. Récupéré de :

<https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2012.09.008>

Estrade, Marc-Antoine, Méda, Dominique et Orain, Renaud (2001). « Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie : qu'en pensent les salariés un an après ? » *Premières Synthèses*, Vol. 21, No. 1. Récupéré de : https://www.researchgate.net/publication/277205207_Les_effets_de_la_reduction_du_temps_de_travail_sur_les_modes_de_vie_qu'en_pensent_les_salaries_un_an_apres

Gerold, Stefanie et Nocker, Matthias (2018) « More Leisure or Higher Pay? A Mixed-methods Study on Reducing Working Time in Austria » *Ecological Economics*. Vol. 143, P. 27-36. Récupéré de : <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2017.06.01>

Gunderson, Ryan (2019). « Work time reduction and economic democracy as climate change mitigation strategies: or why the climate needs a renewed labor movement ». *Journal of Environmental Studies and Science*, Vol. 9, P. 35–44. Récupéré de : <https://doi.org/10.1007/s13412-018-0507-4>

Hanbury, Hugo, Bader, Christoph et Moser, Stephanie (2019). « Reducing Working Hours as a Means to Foster Low(er)-Carbon Lifestyles? An Exploratory Study on Swiss Employees », *Sustainability*, Vol. 11, No. 7. Récupéré de : https://www.researchgate.net/publication/332237381_Reducing_Working_Hours_as_a_Means_to_Foster_Lower-Carbon_Lifestyles_An_Exploratory_Study_on_Swiss_Employees

Hidasi, Kata, Venczel, Timea et Antal, Miklós (2023). « Working time reduction: Employers' perspectives and eco-social implications – ten cases from Hungary ». *European Journal of Social Security*, Vol. 25, No. 4, P. 426-444. Récupéré de : <https://doi.org/10.1177/13882627231214547>

Huberman, Michael et Lanoie, Paul (1998). « Worksharing in Québec : Five Case Studies », *Cirano*. Récupéré de : <https://www.researchgate.net/publication/4817280>

Jaoul-Grammare, Magali et Stenger, Anne (2022). « Quel rôle joue l'éducation dans les préoccupations environnementales ? » *Céreq Bref*, Vol. 417, No. 1, P. 1-4. Récupéré de : <https://doi.org/10.57706/CEREQBREF-0417>

Knight, Kyle, Rosa, Eugene et Schor, Juliet (2013). « Reducing growth to achieve environmental sustainability: the role of work hours ». Chapter in *Capitalism on Trial*. Edward Elgar Publishing. Récupéré de :
https://ideas.repec.org/h/elg/eechap/14843_12.html

Larson, Lincoln R., Stedman, Richard C., Cooper, Caren B., Decker, Daniel J. (2015). « Understanding the multi-dimensional structure of pro-environmental behaviour ». *Journal of Environmental Psychology*, Vol. 43, P. 112-124. Récupéré de :
<https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2015.06.004>

Lepinteur, Anthony (2019). « The shorter workweek and worker wellbeing: Evidence from Portugal and France ». *Labour Economics*, Vol. 58. P. 204-220. Récupéré de :
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0927537118300605>

Lukács, Bence et Antal, Miklós (2023). « The practical feasibility of working time reduction: Do we have sufficient data? » *Ecological Economics*, Volume 204, Part A. Récupéré de : <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2022.107629>

Melo, Patricia C., Ge, Jiaqi, Craig, Tony, Brewer, Mark J. et Thronicker, Ines (2018). « Does Work-life Balance Affect Pro-Environmental Behaviour? Evidence for the UK Using Longitudinal Microdata ». *Ecological Economics*, Vol. 145, P. 170-181. Récupéré de : <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2017.09.006>

Mullens, Francisca, Verbeylen, Julie et Glorieux, Ignace (2021). « Rethinking the workweek: Results from a longitudinal time-use study of a 30-hour workweek experiment » *Journal of Time Use Research*, Vol. 16, No. 1. Récupéré de :
<https://jtur.iatur.org/home/article/5c4f2005-8cd8-4a36-bc23-7a9e17be5287>

Nässén, Jonas et Larsson, Jörgen (2015). « Would shorter working time reduce greenhouse gas emissions? An analysis of time use and consumption in Swedish households ». *Environment and Planning C: Government and Policy*, Vol 33, No. 4, P. 726-745. Récupéré de : <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1068/c12239>

Neubert, Sebastien, Bader, Christoph, Hanbury, Hugo et Moser, Stephanie (2022). « Free days for future? Longitudinal effects of working time reductions on individual well-being and environmental behaviour ». *Journal of Environmental Psychology*, Vol. 82, No. 4. Récupéré de : <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2022.101849>

Persson, Ola, Larsson, Jörgen et Nässen, Jonas (2022). « Working less by choice: what are the benefits and hardships? » *Sustainability: Science, Practice and Policy*, Vol. 18, No. 1, P. 81-96. Récupéré de : <https://doi.org/10.1080/15487733.2021.2023292>

Schiller, Helena, Lekander, Mats, Rajaleid, Kristiina, Hellgren, Carina, Akerstedt, Torbjörn, Barck-Holst, Peter and Kecklund, Göran (2018). « Total workload and recovery in relation to worktime reduction: a randomised controlled intervention study with time-use data ». *Ocup Environ Med*, Vol. 75, P. 218-226. Récupéré de : <http://dx.doi.org/10.1136/oemed-2017-104592>

Schor, Juliet (2005). « Sustainable consumption and worktime reduction » *Journal of industrial ecology*, Vol. 9, No. 1-2, P. 37-50. Récupéré de : https://www.researchgate.net/publication/5141493_Sustainable_Consumption_and_Worktime_Reduction

Shao, Qinglong (2022). « Does less working time improve life satisfaction? Evidence from European Social Survey ». *Health Economics Review*, Vol. 12, No. 50. Récupéré de : <https://doi.org/10.1186/s13561-022-00396-6>

Sorrell, Steve, Gatersleben, Birgitta et Druckman, Angela (2020). « The limits of energy sufficiency: A review of the evidence for rebound effects and negative spillovers from behavioural change » *Energy Research & Social Science*. Vol. 64. Récupéré de : <https://doi.org/10.1016/j.erss.2020.101439>

Tremblay, Diane-Gabrielle et Villeneuve, Gabriel (2013) « Aménagement et réduction du temps de travail : Réconcilier emploi, famille et vie personnelle » *Loisir et Société*. Vol. 20, p. 107-157. Récupéré de : <https://doi.org/10.1080/07053436.1997.10715539>

Valenduc, Gérard et Vendramin, Patricia (2013). « La réduction du temps de travail ». *Courrier hebdomadaire du CRISP*, Vol. 2191-2192, No. 26-27, P. 5-84. Récupéré de : <https://doi.org/10.3917/cris.2191.0005>

Van Der Werff, Ellen, Steg, Linda et Keizer, Kees (2013). « The value of environmental self-identity: the relationship between biospheric values, environmental self-identity and environmental preferences intentions and behaviour ». *Journal of Environmental Psychology*, Vol. 34, P. 55-63. Récupéré de : <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2012.12.006>

Wiedenhofer, Dominik, Smetschka, Barbara, Akenji, Lewis, Jalas, Mikko et Haberl, Helmu (2018). « Household time use, carbon footprints, and urban form: a review of the potential contributions of everyday living to the 1.5°C climate target ». *Current Opinion in Environmental Sustainability*, Vol. 30. P. 7-17. Récupéré de : <https://doi.org/10.1016/j.cosust.2018.02.007>

Articles de presse en ligne

Agence France-Presse. (2020, 21 mai). « La Nouvelle-Zélande propose une semaine de quatre jours pour relancer l'économie ». *Le Devoir*, section Monde. Récupéré de : <https://www.ledevoir.com/monde/asiel/579258/la-nouvelle-zelande-evoque-la-semaine-de-quatre-jours-pour-relancer-l-economie>

Charron, Catherine (2021, 13 juillet). « Poches et Fils revêt la semaine de quatre jours, sans blague. » *Les Affaires*, section Management. Récupéré de : <https://www.lesaffaires.com/strategie-d-entreprise/management/poches-et-fils-revet-la-semaine-de-quatre-jours-sans-blague/626083>

Corriveau, Michel (2022, 17 janvier). « La grande démission : changer de vie pendant la pandémie ». *Radio-Canada*, section Relations de travail. Récupéré de : <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1854382/grande-demission-pandemie-covie-19-nouveau-brunswick-travail>

Crouch, David (2015, 17 septembre). « Efficiency up, turnover down: Sweden experiments with six-hour working day ». *The Guardian*, section *Lifestyle*. Récupéré de : <https://www.theguardian.com/world/2015/sep/17/efficiency-up-turnover-down-sweden-experiments-with-six-hour-working-day>

Duterme, R. (2015, 14 avril). « Plaidoyer pour la réduction du temps de travail. » *Presse-toi à Gauche !* Section Débats. Récupéré de : <https://www.pressegauche.org/Plaidoyer-pour-la-reduction-du-temps-de-travail>

Euronews (2022, 12 décembre). « Spain to trial a cut in work hours to help boost companies' productivity », section Work. Récupéré de : <https://www.euronews.com/next/2022/12/19/spain-to-test-cut-in-work-hours-to-boost-companies-productivity>

Frayne, David (2016, 24 février). « Automation will mark the end of our work-obsessed society ». *The Guardian*, section *Lifestyle*. Récupéré de : <https://www.theguardian.com/sustainable-business/2016/feb/24/automation-end-work-obsessed-society-dystopia-jobs>

Geloso, Vincent (2020, 18 février). « La meilleure façon de réduire le temps de travail ! » *La Presse*, section Chroniques. Récupéré de : <https://www.lapresse.ca/debats/opinions/2020-02-18/la-meilleure-facon-de-reduire-le-temps-de-travail>

Gross, Jenny (2022, 22 septembre). « 4-day Workweek brings no loss of productivity, companies in experiment say » *The New York Times*, section *Business*. Récupéré de : <https://www.nytimes.com/2022/09/22/business/four-day-work-week-uk.html>

Le Monde (2023, 28 mai). « La semaine de quatre jours comme solution à la pénurie de main-d'œuvre en Europe, selon le commissaire européen à l'emploi ». Section Économie. Récupéré de : https://www.lemonde.fr/economie/article/2023/05/28/la-semaine-de-quatre-jours-comme-solution-a-la-penurie-de-main-d-uvre-en-europe-selon-le-commissaire-europeen-a-l-emploi_6175226_3234.html

Levy, Andréa (2017, juin). « Travailler moins pour vivre mieux et plus légèrement sur la terre : décroissance et réduction du temps de travail ». *ATTAC Québec*, section Repenser le travail. Récupéré de : <https://www.quebec.attac.org/?travailler-moins-pour-vivre-mieux>.

M. Blair, William (1956, 23 septembre). « Nixon foresees 4-day work week, Says G.O.P. Policies Assure Fuller Life for Family ». *The New York Times*. Récupéré de : <https://www.nytimes.com/1956/09/23/archives/nixon-foresees-4day-work-week-says-gop-policies-assure-fuller-life.html>

Simard, Valérie (2022, 26 juin). « Travailler moins, vivre mieux. » *La Presse*, section Société. Récupéré de : <https://www.lapresse.ca/societe/2022-06-26/travailler-moins-vivre-mieux.php>

Tison, Marc (2021, 7 octobre). « Eidos adopte la semaine de quatre jours sans diminution de salaire ». *La Presse*, section Entreprise. Récupéré de : <https://www.lapresse.ca/affaires/entreprises/2021-10-07/jeux-video/eidos-adopte-la-semaine-de-quatre-jours-sans-diminution-de-salaire.php>

Audiovisuel

Our Changing Climate. (2021). *Why work is killing us (and the planet)* [vidéo], YouTube. Récupéré de : https://www.youtube.com/watch?v=f6aTCjiA4m8&ab_channel=OurChangingClimate

Autres

Académie de la transformation numérique (2023). « Actualités en ligne, réseaux sociaux et balados (2023) » Université Laval. Récupéré de : <https://transformation-numerique.ulaval.ca/enquetes-et-mesures/netendances/actualites-en-ligne-reseaux-sociaux-et-balados-2023/>

Autonomy (2019). « A shorter working week: A radical and pragmatic proposal » *Autonomy Research Group*. Récupéré de : <https://autonomy.work/wp-content/uploads/2019/03/Shorter-working-week-docV6.pdf>

Boîte Pac. *Accompagnement 4 jours*. Récupéré de :
<https://www.boitepac.com/francais/4-jours-semaine>

Conseiller.ca (2023) « Une semaine de travail de quatre jours ». *Newcom Média Québec Inc.* Récupéré de : <https://www.conseiller.ca/conseiller-pme/avantages-sociaux/une-semaine-de-travail-de-quatre-jours/>

De Spiegelaere, Stan et Piasna, Agnieszka (2017). « The why and how of working time reduction ». *European Trade Union Institute*. Récupéré de :
https://www.researchgate.net/publication/321576822_The_why_and_how_of_working_time_reduction

Emploi-Québec. (2023) Concertation pour l'emploi : aménagement et réduction du temps de travail. Récupéré de :
https://www.emploiuebec.gouv.qc.ca/guide_mesures_services/05_Mesures_progr_Emploi_Quebec/05_6_Concertation_pour_emploi/03_CPE_ARTT.pdf

Four Day Week Global (2022). « The Four Day Week: Assessing Global Trials of Reduced Work Time with No Reduction in Pay ». Récupéré de :
<https://www.4dayweek.com/us-ireland-results>

Fourrier, Ambre (2021). « Esquisse de réflexions sur le « travail » au sein d'un monde post-croissance. Dialectique entre « liberté » et « nécessité » ». *Polémos*. Récupéré de :
<https://polemos-decroissance.org/esquisse-de-reflexions-sur-le-travail-au-sein-dun-monde-post-croissance-dialectique-entre-liberte-et-necessite/>

Frey, Philipp. (2019). « The ecological limits of growth: on carbon emissions, carbon budgets and working time ». *Autonomy Research Group*. Récupéré de :
<https://base.socioeco.org/docs/the-ecological-limits-of-work-final.pdf>

Gouvernement du Canada. (2022, 4 mars). *Programme de travail partagé*. Récupéré de :
<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travail-partage.html>

Institut de la statistique du Québec (2023, 17 mai). *Les titulaires d'un grade universitaire au Québec selon le Recensement de 2021*. Gouvernement du Québec.

Récupéré de : <https://statistique.quebec.ca/fr/communiqué/titulaires-grade-universitaire-quebec-2021>

Institut de la statistique du Québec (2023, 21 septembre). *Revenu moyen*. Gouvernement du Québec. Récupéré de : <https://statistique.quebec.ca/vitrine/egalite/dimensions-egalite/revenu/revenu-moyen>

Institut de la statistique du Québec (2023, 8 juin). *Emploi à temps plein et à temps partiel*. Gouvernement du Québec. Récupéré de : <https://statistique.quebec.ca/vitrine/egalite/dimensions-egalite/travail/emploi-temps-plein-temps-partiel>

Rosland Christiansen, Amalie (2021). *Environmental Impacts of Leisure and Work Time Reduction in Norway*, [mémoire de maîtrise], Norway, Norwegian University of Life Sciences. Récupéré de :

Statistique Canada (2003). *Techniques d'enquête*. Gouvernement du Canada. Récupéré de : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/12-001-x/2003002/article/6779-fra.pdf?st=FWXUJCBo>

Statistique Canada (2020, 17 novembre). *Résultats sur le marché du travail des diplômés du niveau postsecondaire, promotion de 2015*. Gouvernement du Canada. Récupéré de : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/81-595-m/81-595-m2020002-fra.htm>

Statistique Canada (2024, 5 janvier). *Moyenne des heures habituellement et effectivement travaillées durant la semaine de référence selon le genre de travail (temps plein et temps partiel), données annuelles*. Gouvernement du Canada. Récupéré de : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/1410004301>

Annexes

Annexe A

Message de sollicitation partagé sur les réseaux sociaux, au grand public

Bonjour,

Je sollicite votre aide aujourd'hui pour un mémoire de maîtrise sur lequel je travaille à HEC Montréal.

Pour mon projet de recherche, je souhaite m'entretenir avec des travailleur.euse.s québécois.e.s ayant réduit leur temps de travail depuis plusieurs mois. La réduction peut avoir été faite de façon volontaire, ou dans le cadre d'une décision prise par l'employeur.

L'objectif de la recherche est d'explorer comment les travailleur.euse.s québécois.e.s vivent la réduction du temps de travail, et quels en sont les impacts sur leur mode de vie. L'entretien sera d'une durée d'environ une heure.

Si vous faites partie de la population visée, que vous connaissez quelqu'un répondant à ces critères, ou que vous avez des questions sur la recherche, veuillez me contacter par courriel à florence.dery@hec.ca.

Votre participation est grandement appréciée.

Merci!

Annexe B

Message de sollicitation envoyé directement à des participant.e.s potentiel.le.s

Bonjour (NOM),

Je vous écris car j'ai remarqué que vous aviez réduit votre temps de travail pour adopter une semaine de travail à 4 jours.

Dans le cadre de mon mémoire de maîtrise à HEC Montréal, je réalise actuellement un projet de recherche sur la réduction du temps de travail au Québec. Je souhaite m'entretenir avec des travailleur.euse.s québécois.e.s ayant réduit leur temps de travail depuis plusieurs mois, pour comprendre comment ils.elles le vivent et quels en sont les impacts sur leur mode de vie.

La réduction peut avoir été faite de façon volontaire, ou dans le cadre d'une décision prise par l'employeur. L'entretien sera d'une durée d'environ une heure.

J'aimerais donc beaucoup m'entretenir avec vous pour connaître mieux votre situation. Serait-il possible de vous contacter à ce sujet? Si vous le souhaitez, je peux vous faire parvenir une description plus détaillée de mon projet de recherche.

N'hésitez pas si vous avez des questions.

Au plaisir,
Florence

Annexe C

Grille d'entretien semi-dirigé

*Le guide ci-dessous a été adapté selon les propos tenus par les participant.e.s lors du déroulement de chaque entretien.

Introduction et premiers contacts

1.1 Se présenter et faire connaissance

1.2 Bref rappel de la recherche ainsi que de ses objectifs, son déroulement ainsi que sa durée approximative

1.3 Obtenir le consentement pour l'enregistrement

1. Emploi et profil sociodémographique

Questions de départ :

2.1 Pouvez-vous me décrire votre situation professionnelle actuelle ?

Relances possibles :

- Depuis combien de temps occupez-vous cet emploi ?

- Aimez-vous votre travail ? Quelle importance accordez-vous à votre travail dans votre vie ? Est-ce seulement une façon de gagner votre vie ou plutôt une carrière ?

- Dans quel domaine d'emploi travaillez-vous ?
- Combien de semaines de vacances avez-vous par année ?
- Votre situation financière est-elle un facteur de préoccupation ou d'inquiétude pour vous ?

2.2 Pouvez-vous me décrire votre parcours professionnel antérieur ?

2.3 Diriez-vous que votre relation par rapport au travail et à votre temps de travail a évolué depuis la pandémie ?

2.4 Pouvez-vous me dire dans quelle échelle salariale vous vous trouvez, ou dans quelle classe sociale (moyenne, sous la moyenne ou au-dessus de la classe moyenne) ?

2.5 Quel est votre niveau d'études ? (Études secondaires, post-secondaire, études universitaires de premier cycle, études supérieures, etc.)

2.6 Pouvez-vous me décrire l'environnement dans lequel vous avez grandi ?

Relances possibles :

- Où êtes-vous né ?
- Que faisaient vos parents ?

2.7 Quel âge avez-vous ?

2.8 Pouvez-vous me décrire à quoi ressemblait une de vos semaines typiques avant la réduction du temps de travail ?

Relances possibles :

- Décrivez votre horaire du temps, au travail, pour se rendre au travail, en soirée et la fin de semaine.

- Comment occupez-vous votre temps libre ?
- Habitudes de transport/cuisine/consommation ?

2.8 Quelle est votre situation familiale ? Avez-vous une famille, des enfants ?

2. Les paramètres de la RTT

Questions de départ :

3.1 Pouvez-vous décrire en quoi a consisté votre réduction du temps de travail ?

Relances possibles :

- S'agissait-il d'une réduction des heures de travail quotidienne ou hebdomadaire, de plus longues vacances à l'année, d'une journée complète en moins, ou autre ?
- S'est-elle faite graduellement ?
- Combien d'heures travaillez-vous maintenant par semaine, comparativement à avant ?
- S'est-elle accompagnée d'une baisse de salaire ou pas ?
- Votre charge de travail a-t-elle diminué proportionnellement à la RTT ?
- Était-elle une décision personnelle, ou vous a-t-elle été imposée (par exemple par l'employeur) ?

3.2 Si RTT volontaire : Quelles étaient vos motivations à réduire votre temps de travail ?

Relances possibles :

- Était-ce pour pouvoir vous concentrer sur d'autres priorités professionnelles (bénévolat, causes, réflexion sur plan de carrière, etc.) ?
- Était-ce pour améliorer votre bien-être personnel ou qualité de vie ?
- Était-ce pour pouvoir accorder davantage de temps à votre famille ?

- Était-ce pour investir davantage de temps à une activité en particulier ? (par exemple, cuisiner ou jardiner plus pour être autosuffisant, faire plus de sport)
- Était-ce pour chercher à vivre plus simplement, ou suite à un changement de valeurs par rapport au travail ?
- Autres ?

3.3 Si RTT subie : Étiez-vous favorable ou pas à la mise en place de la RTT ?

Relances possibles :

- Pour quelles raisons étiez-vous favorable ou défavorable à cette RTT ?
- Si favorable, quels avantages voyiez-vous à la RTT ? Aspiriez-vous vous-même à réduire votre temps de travail éventuellement ?
- Si pas favorable, quelles réticences ou inquiétudes aviez-vous par rapport à sa mise en place ? (par exemple perte de salaire, peur du jugement des pairs, devoir travailler des heures supplémentaires non-rémunérées, gestion des horaires et des rencontres avec collègues plus complexe, etc.)

3. Les impacts de la RTT sur votre mode de vie

Questions de départ :

4.1 Avec le recul, est-ce que la RTT a changé quelque chose à votre vie ?

Relances possibles :

- Si oui, en quoi ? Est-ce en positif ou en négatif ? Pourquoi ?

4.2 Plus précisément, en quoi est-ce que la RTT a été positive ou négative pour vous au plan personnel ?

Relances possibles :

- Vous sentez-vous moins stressé.e ou plus reposé.e au quotidien ?
- Au contraire, vous sentez-vous plus stressé.e ou préoccupé.e au quotidien ?

- Voyez-vous des effets positifs sur votre santé physique ? Par exemple, faites-vous plus d'activité physique ? Au contraire, avez-vous senti des effets négatifs sur votre santé ?
- Et vos relations interpersonnelles (amis, famille) ? Amélioration ou dégradation des relations ?
- Comment percevez-vous maintenant votre équilibre entre vie personnelle et professionnelle ? S'est-il amélioré, ou pas ?
- Avez-vous consacré plus de temps à des activités qui correspondent davantage à vos valeurs personnelles ?
- Avez-vous remarqué des différences dans le partage des tâches à la maison ?

4.3 Et au niveau professionnel, comment vous l'avez-vous vécu ?

Relances possibles :

- Vous sentez-vous plus, ou moins stressé.e au travail ?
- Êtes-vous plus ou moins satisfait.e quant au travail que vous accomplissez ?
- Êtes-vous plus efficace, accomplissez-vous plus de tâches au travail ?
- Sentez-vous que vous avez davantage ou moins de flexibilité et de contrôle sur votre horaire de travail ?
- Y'a-t-il eu des changements dans vos relations avec vos collègues de travail ?
- Avez-vous considéré changer d'emploi ou de domaine d'emploi depuis la RTT ?

4.4 Finalement, tous ces impacts-là, se sont-ils manifestés dès le début de la RTT, ou ont-ils évolué en cours de route ?

4. Vos occupations et utilisations du temps libre

Questions de départ :

5.1 À présent, avez-vous l'impression d'avoir plus de temps libre ? Plus de liberté ?

Relances possibles :

- Passez-vous plus de temps que prévu sur certaines occupations (par exemple, le travail domestique et tâches ménagères) ?
- Votre utilisation du temps libre réelle correspond-t-elle à celle que vous espérez avec la mise en place de la RTT ? [si RTT volontaire]
- Ressentez-vous une pression de travailler de différentes façons (bénévolat, travail domestique, etc.), ou un sentiment de culpabilité de moins travailler ?
- Autre ?

5.2 Comment avez-vous utilisé votre temps libéré depuis la RTT ?

Relances possibles :

- Repensez à votre semaine typique du début. Maintenant, qu'est-ce qui a changé ? Pouvez-vous me décrire à quoi ressemble maintenant vos journées, soirées et fin de semaine dans une semaine ?
- Pour chaque activité mentionnée, combien de temps approximativement y passez-vous chaque semaine ?

Travail pour soi :

- Avez-vous accordé plus de temps aux tâches ménagères ?
- Faites-vous du bénévolat ? Si oui, à quelle fréquence ? Pour quelle(s) cause(s) ?
- Avez-vous consacré plus de temps à la cuisine et à la préparation de repas ?
- Avez-vous pris du temps pour prendre soin d'un proche, d'un membre familial ou d'un ami ?
- Avez-vous consacré plus de temps à l'éducation de vos enfants (si applicable) ?
- Autre ?

Travail :

- Avez-vous trouvé un deuxième emploi ?
- Avez-vous travaillé plus d'heures que le nombre prévu selon la réduction à votre emploi actuel ?

- Êtes-vous retourné.e aux études ?
- Avez-vous suivi de nouvelles formations professionnelles ?
- Autre ?

Activités autonomes :

- Avez-vous pris plus de temps pour vous ?
- Avez-vous augmenté votre temps de repos et de sommeil ?
- Autre ?
- Avez-vous passé plus de temps sur des hobbies ? (lecture, activités sportives, en nature, jardinage, cuisine, musique, etc. ?)
- Avez-vous passé plus de temps à socialiser, en famille ou avec vos amis ?
- Avez-vous fait plus de sorties culturelles ou de divertissement (musée, théâtre, cinéma, spectacles) ?
- Avez-vous voyagé davantage ?
- Avez-vous consacré du temps à des engagements sociaux, politiques, ou communautaires ?
- Autre ? Nouvelle activité ?

5.3 Avez-vous modifié votre mode de vie ou certaines de vos habitudes de consommation ?

Relances possibles :

- Avez-vous modifié vos habitudes de déplacement ? (par exemple, plus de transport en commun, moins grande utilisation de la voiture, déplacements à pied ou à vélo, moins de déplacements aériens)
- Avez-vous modifié vos habitudes d'alimentation ? (par exemple, cuisine à la maison, jardinage, moins de restauration rapide)
- En termes d'activité sportive ? (par exemple, faire plus d'activités extérieures à moindre coût versus aller dans un centre conditionné ou faire des activités sportives plus dispendieuses)

- Achats de vêtements – moins d’achats ? ou plutôt, achats de produits seconde main ? réparations vous-même car plus de temps ?
- Soins personnels – moins de services rendus (moins de RDV chez l’esthéticienne, etc. ?)

5. Vos attitudes et représentations par rapport à l’environnement

Question de départ :

6.1 Pour terminer, j’aimerais qu’on parle un peu d’écologie. Que pensez-vous des changements climatiques ?

Relances possibles :

- Est-ce quelque chose qui vous inquiète ? (par exemple, préoccupant au point où vous y consacrez votre carrière)
- Vous tenez-vous informé.e par rapport aux questions environnementales ?
- En discutez-vous avec vos proches ?
- Concrètement, au quotidien, prenez-vous des actions pour réduire votre empreinte environnementale ? (par exemple, recyclage, compostage, acheter en vrac / seconde main, soutenir des commerçants locaux, réduire votre consommation d’énergie, etc.)
- Êtes-vous prêt.e à faire des compromis dans votre style de vie si c’est mieux pour l’environnement ?
- Avez-vous tendance à faire vos courses et achats dans des commerces qui ont des solutions et conceptions plus respectueuses de l’environnement (par exemple, moins d’emballage, matériaux naturels, produits moins énergivores) ?

6.2 Ces opinions ont-elles évolué depuis la mise en place de la RTT ?

Relances possibles :

- En termes d'action : prenez-vous encore plus d'actions pour réduire votre empreinte environnementale ? est-ce quelque chose d'encore plus préoccupant qu'avant ?

6. Conclusion et remerciements

7.1 Aspects non abordés durant l'entretien ?

7.2 Commentaires à ajouter ?

7.3 Remerciements

Annexe D

Profil sociodémographique des participant.e.s

Caractéristiques du profil sociodémographique	Catégories	Nombre de personnes
Âge	Entre 25 et 29 ans	5
	Entre 30 et 34 ans	6
	35 ans et plus	1
Lieu de naissance	Montréal	4
	Rive-Nord de Montréal	2
	Rive-Sud de Montréal	2
	Saguenay-Lac-Saint-Jean	1
	France	3
Métier des parents	Travail au foyer	3
	Garagiste	1

	Serveur	1
	Caissier	1
	Ingénieur	1
	Fonctionnaire	2
	Gestionnaire	5
	Entrepreneur	4
	Dentiste	1
	Physiothérapeute	1
	Technicien de laboratoire en clinique	1
	Courtier en assurances	1
	Statisticien en industrie pharmaceutique	1
	Éducateur canin	1
Salaire annuel brut (\$) avant la RTT	Entre 40 000 et 59 000	3
	Entre 60 000 et 70 000	6
	Plus de 80 000	3
Niveau d'éducation	Études post-secondaires	1
	Études universitaires de premier cycle	7
	Études universitaires de deuxième cycle	4

