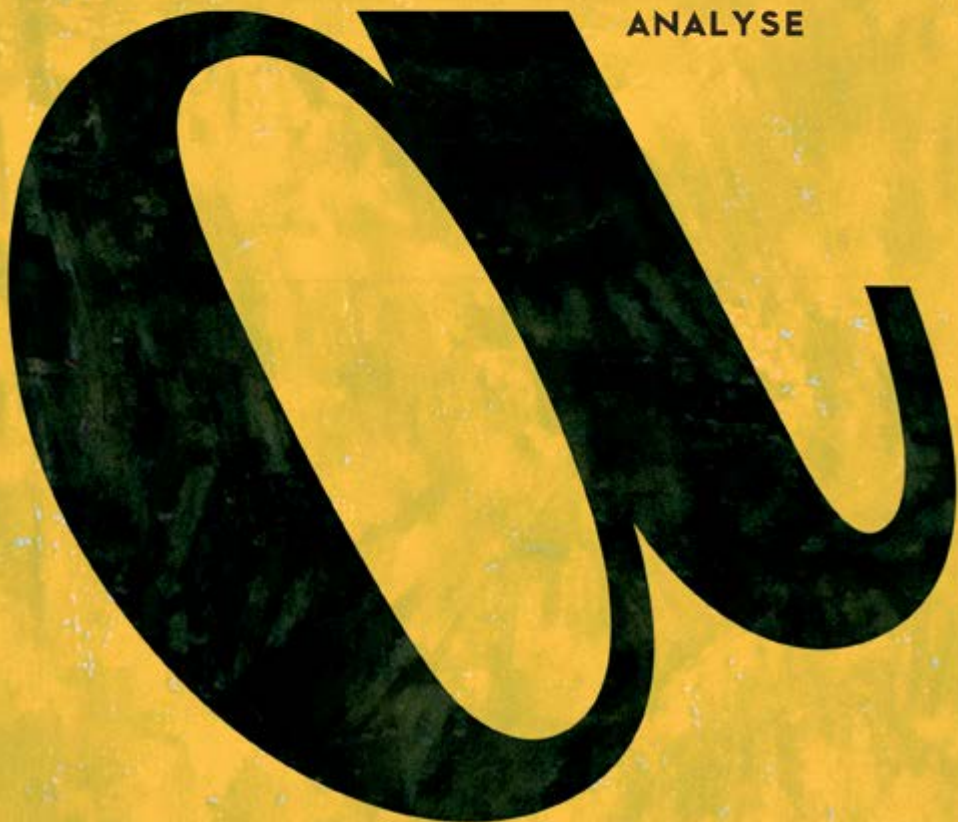


**FAIRE REVENIR LE TEMPS PAYÉ:
PERSPECTIVES FÉMINISTES POUR PLUS
DE TEMPS ET MOINS DE TRAVAIL**

**ANNABELLE BERTHIAUME, CAMILLE MARCOUX,
ÉTIENNE SIMARD ET VALÉRIE SIMARD**

ANALYSE



Cette analyse propose de reprendre le vieux mot d'ordre ouvrier "Moins de travail, plus d'argent", comme base d'une vision stratégique pour guider les revendications sociales dans les services publics. Elle s'interroge, à cette fin, sur la convergence entre les luttes pour un salaire au travail gratuit et les luttes pour un meilleur contrôle du temps de travail dans le cadre de la reproduction sociale. La réflexion proposée vise alors à interroger la possibilité de voir le refus du travail comme une stratégie de lutte contre le travail gratuit.



Le temps fait l'objet de luttes de la classe ouvrière depuis le début du développement capitaliste. La durée de la journée de travail, l'organisation des horaires, des pauses et des congés constituent, comme le salaire, des leviers de négociation pour la main-d'œuvre afin d'augmenter la valeur du travail et, donc, d'augmenter son pouvoir. Pour le capital, la valeur et la plus-value sont mesurées en unités temporelles, c'est-à-dire à partir du temps de travail socialement nécessaire pour fabriquer une marchandise, pour produire les intrants (moyens de production et force de travail)¹.

La production et la reproduction de la force de travail impliquent traditionnellement une énorme quantité de travail gratuit. Depuis les années 1960, des luttes pour salarier ce travail de reproduction ont cours un peu partout, comme celle de la campagne internationale pour un salaire au travail ménager². Encore aujourd'hui, dans les domaines socialisés (et, donc, salariés) de la reproduction sociale — l'éducation, les soins de santé et les services sociaux — les conditions de travail harassantes et les bas salaires constituent le prolongement du travail de reproduction sociale effectué gratuitement au sein des ménages. Dans tous les pays de l'OCDE, ces domaines sont massivement désertés et font face à un important problème de pénurie de main-d'œuvre, qualifiée ou non³. Cette désertion représente-t-elle une forme de refus du travail qui pourrait être politisée en une lutte contre le travail gratuit, notamment en faisant le lien entre les luttes des salarié-e-s des services publics et celles pour un salaire, pour les sans-salaires? C'est à cette question que nous tentons de répondre à partir des diverses formes que peut prendre la lutte contre le travail gratuit à la maison, à l'école et sur le marché du travail. Notre argumentaire se déploie en trois temps, nous permettant d'examiner (1) la stratégie de revendication d'un salaire contre le travail gratuit; (2) l'enjeu du temps et du manque de reconnaissance du travail des salariées de la reproduction sociale, ainsi que (3) le lien entre les démissions massives dans ces secteurs et le refus du travail.

UN SALAIRE POUR S'ORGANISER CONTRE LE TRAVAIL GRATUIT

La revendication d'un salaire pour le travail gratuit est une stratégie qui se déploie sur deux plans. D'un point de vue pratique, elle s'est avérée être la plus efficace pour organiser les sans salaire. Plusieurs luttes qui n'ont pas envisagé la question du salaire se sont privées d'un levier considérable

- 1 Caffentzis George, «Three Temporal Dimensions of Class Struggle», *In Letters of Blood and Fire*, New York : Autonomedia ; PM Press ; Common Notions, 2013, p. 82.
- 2 Toupin Louise, *Le salaire au travail ménager : chronique d'une lutte féministe internationale (1972-1977)*, Montréal : Les éditions du remue-ménage, 2014.
- 3 Simard Valérie, «La reproduction ne sera pas télédiffusée», *Ouvrage*, 24 août 2020: <http://www.revue-ouvrage.org/la-reproduction-ne-sera-pas-telediffusee/>

pour organiser les sans-salaires, exiger une reconnaissance de leur activité et critiquer les institutions sociales qui les maintiennent dans la précarité. Au Québec, les revendications pour un revenu minimum garanti ou «revenu de citoyenneté»⁴ ou pour la gratuité scolaire, par exemple, ont maintenu les mouvements dans un rapport de bénéficiaires face à l'État ou aux institutions au lieu de les inscrire dans un rapport de force propre aux luttes ouvrières.

La revendication d'un salaire peut aussi être comprise comme une stratégie provocatrice pour bousculer la conception capitaliste du travail. Elle ne se réduit pas à une question comptable. En 1976, les militantes du comité new-yorkais pour un salaire au travail ménager réclamaient un salaire immédiat, en comptant et rétroactif, et même un logement gratuit pour toutes les femmes, revendiquant du même coup la reconnaissance du foyer comme lieu de travail. L'essayiste féministe Sophie Lewis, dans un sens similaire, souligne la portée provocatrice d'une reconnaissance de la gestation pour autrui comme un travail méritant salaire :

Le slogan [Salaire pour tout travail de gestation] désigne un processus d'attaque contre la société salariée. C'est de l'humour noir, une provocation, une orientation insurgée destinée à faire ressortir l'absurdité de traiter le travail comme la condition qui détermine qui mange et qui meurt de faim.⁵

C'est d'ailleurs ce qui fait que seul le travail humain, qu'il soit rémunéré ou non, donne de la valeur aux marchandises : la possibilité qu'il soit refusé⁶. Plus encore, ce refus du travail de reproduction sociale par la stratégie du salaire préfigure la socialisation de l'ensemble de la reproduction sociale, mais aussi, le dépassement du genre et de la division du travail qui y correspond⁷.

C'est en croisant ces deux points de vue que les militant·e·s des Comités unitaires sur le travail étudiant (CUTE) se sont mobilisé·e·s dans le mouvement étudiant de 2016 à 2019 au Québec. En s'organisant autour de la rémunération des stages, la partie la plus visible du travail étudiant, les CUTE ont proposé une grève radicalement différente des grèves étudiantes précédentes : celle des stagiaires dans les programmes professionnels et techniques, parmi lesquelles les femmes, les personnes immigrantes, les parents étudiants et les étudiant·e·s de première génération sont surreprésenté·e·s.

Des personnes pour qui l'obtention d'un diplôme, condition essentielle à

4 Pour comprendre cette version de gauche de RMG, voir Bernard Michel et Chartrand Michel, *Manifeste pour un revenu de citoyenneté*, Montréal, Éditions du renouveau québécois, 1999.

5 «Le féminisme contre la famille : entretien avec Sophie Lewis», *Acta*, 24 août 2019 : <https://acta.zone/le-feminisme-contre-la-famille-entretien-avec-sophie-lewis/>

6 Caffentzis George, «Why Machines Cannot Create Value: Marx's Theory of Machines», *In Letters of Blood and Fire*, p. 139-163.

7 Best Beverly, «Wages for Housework Redux: Social Reproduction and the Utopian Dialectic of the Value-form», *Theory & Event*, vol. 24 no. 4, 2021, p. 896-921.

l'amélioration de leurs conditions de vie, est coûteuse et impose le stage comme travail non rémunéré s'ajoutant aux études. La surreprésentation des femmes dans ces programmes s'est illustrée par les revendications qui tiennent compte de l'ensemble du travail gratuit attendu durant ces stages et qui dénoncent le caractère naturalisé qu'on pouvait lui donner pour mieux l'imposer : « l'exploitation n'est pas une vocation »⁸.

La revendication d'un salaire pour l'ensemble des stagiaires a aussi permis d'aborder des enjeux plus globaux, comme l'absence de rémunération pour les études et la multiplication des exigences préalables à l'obtention d'un emploi salarié. Elle reprenait le pari de *Wages against Housework*, à savoir qu'une rémunération pousserait la quantité de travail demandé à la baisse⁹, par exemple, par une formation moins longue ou une charge moins intensive. La demande d'un salaire s'appuyait aussi sur l'analyse opératoire selon laquelle le capital se réorganise constamment pour combattre les différentes formes de résistances au travail afin d'en extirper plus à moindre coût¹⁰.

En somme, la revendication d'un salaire pour le travail gratuit révèle un rapport social *invisibilisé* qui maintient des milliards de personnes, dont une proportion importante de femmes, de personnes racisées et migrantes, et de personnes du Sud global, dans une logique d'exploitation. Cette demande peut avoir un impact positif direct sur les milieux de travail salariés, par exemple en posant les bases pour analyser le travail gratuit effectué dans un contexte salarié. L'organisation sur la question des stages a cela d'intéressant que ces derniers sont réalisés aux côtés des salarié-e-s. Il n'y a pas de séparation réelle entre les étudiant-e-s et stagiaires, d'une part, et les salarié-e-s de l'autre : les premier-e-s sont des travailleur-euse-s en formation. Pareillement, le salaire comme point de départ à l'organisation a été l'inspiration d'autres travailleuses dans le milieu des arts¹¹ ou de l'industrie du sexe¹², par exemple. Néanmoins, les militantes impliquées dans les luttes pour un salaire ne se font pas d'illusion concernant la portée de cette revendication : le salaire ne constitue pas une fin en soi. C'est pour cette raison que les

8 Gonzales del Valle Gabriela, Simard Etienne, Berthiaume Annabelle, Marcoux Camille et Merteuil Morgane, « L'exploitation n'est pas une vocation. Grève des stages, grève féministe », *Contretemps*, 13 mai 2019 : <https://www.contretemps.eu/greve-stages-exploitation-precarite-cute/>

9 Poirier Amélie et Tremblay-Fournier Camille, « La grève des stages est une grève des femmes », dans *Grève des stages, grève des femmes*, Montréal : Éditions du remue-ménage, 2021, p.79 ; Dumas-Lavoie Félix, Marcoux Camille et Simard Etienne, « Pas de salaire ? Pas de stagiaire ! Pour l'abolition des stages ! », dans *Grève des stages, grève des femmes*, p.191-195.

10 Tronti Mario, *Ouvriers et capital*, Genève : Entremonde, 2016, p. 278.

11 Savard Karine, « Afficher le travail », Ouvrage, 7 février 2022 : <http://www.revue-ouvrage.org/afficher-le-travail>

12 Comité autonome sur le travail du sexe (CATS), « Montréal, whoreganize ! », Ouvrage, 20 septembre 2021 : <http://www.revue-ouvrage.org/montreal-whoreganize/>

travailleuses de la reproduction sociale déjà intégrées au marché du travail exigent aussi un meilleur contrôle du temps.

QUÊTE DE TEMPS : LA RECHERCHE D'AUTONOMIE AU SEIN DU TEMPS SALARIÉ

Les milieux syndiqués ont développé des revendications quant à l'organisation du temps de travail comme le droit à la déconnexion et à la conciliation travail/vie personnelle. Le droit à la déconnexion vise à limiter le temps consacré aux tâches professionnelles en dehors du lieu et de l'horaire régulier de travail. La conciliation travail/vie personnelle, quant à elle, consiste en la recherche d'un meilleur équilibre entre les activités et responsabilités dans le domaine privé et les responsabilités professionnelles. Ces revendications négligent toutefois le fait que les activités personnelles et le temps libre ne sont pas séparés du procès du travail : ils s'inscrivent dans sa reproduction.

Sur le marché du travail, la main-d'œuvre est soumise à la relation entre intensité, valeur et salaire : la charge et la cadence de travail exigées peuvent entraîner une diminution du salaire à la pièce et au temps. S'impose alors le choix entre deux revendications : (a) l'augmentation du salaire ou (b) la réduction de la charge et du temps de travail.

Dans les domaines de la reproduction sociale, les moyens d'actions directes — le sabotage, le ralentissement de la cadence, etc. — sont difficiles à déployer sans que les bénéficiaires en subissent les contrecoups — nous verrons dans la partie suivante de quelles façons les travailleuses contournent cette difficulté afin de faire pression sur les employeurs. Mais, le rythme de travail imposé aux travailleuses dans le réseau public de la santé, des services sociaux et de l'éducation a lui aussi des conséquences négatives sur les bénéficiaires. Les plans de contingence, imposés bien avant la pandémie, augmentent en effet la cadence de travail des infirmières et limitent les soins à prodiguer, dont plusieurs relèvent des besoins de base. Ces réformes s'accompagnent d'une surveillance accrue notamment par une reddition de compte systématique afin de standardiser les pratiques entre les régions et les établissements. La situation est comparable du côté du personnel enseignant qui n'arrive inévitablement pas à répondre adéquatement aux besoins diversifiés dans les classes : au fil du temps, le nombre d'élèves par classe n'a cessé d'augmenter en plus d'intégrer de plus en plus d'élèves en situation de handicap ou ayant des difficultés d'apprentissage ou d'adaptation.

La pénurie de main-d'œuvre dans ces secteurs confronte les travailleuses à des situations inédites qui prennent parfois des airs de conscription. Dès le début de la pandémie, en avril 2020, les infirmières de différents secteurs, en médecine familiale ou en soins à domicile notamment, avec d'autres travailleuses du réseau public, sont appelées en renfort pour combler les manques d'effectifs dans les urgences et les unités de soins intensifs. Les mutations sont suspendues, les employé·e·s sont invité·e·s à annuler leurs vacances et les travailleuses en congé de maternité ou parental, de même que les retraité·e·s, sont appelé·e·s à retourner au travail. L'appel au volontariat s'est également intensifié, et s'est étendu au grand public qui peut accomplir des tâches dans les écoles, à l'hôpital, dans les centres d'hébergement de soins longue durée ou même à distance¹³. Lorsque les bénévoles ne suffisent pas, on impose des réaffectations, desquelles un refus entraîne des sanctions disciplinaires. D'un côté, le temps de formation non rémunérée préalable à un emploi comme enseignante, infirmière, travailleuse sociale ou autre est toujours plus long et les compétences exigées toujours plus nombreuses. De l'autre, on balaie entièrement ces compétences une fois les travailleuses embauchées dans des réseaux surchargés et désorganisés.

Dans ces domaines, le personnel exerce très peu de contrôle sur l'organisation de son travail : il répond — sous la gouverne de l'État — aux besoins immédiats des plus vulnérables. Les pénuries de main-d'œuvre systémiques induisent une situation où les hôpitaux fonctionnent presque toujours en surcapacité et les infirmières sont contraintes d'accepter des heures de travail supplémentaires pour ne pas laisser tomber collègues et patient·e·s, compromettant du même coup leur propre santé. Dans les services sociaux, les équipes de travail incomplètes et le haut roulement de personnel dans des secteurs névralgiques comme la protection de la jeunesse accentuent la détresse des travailleuses. Du côté enseignant, personne ne met en doute que la journée de travail ne se termine pas au son de la cloche. Bien sûr, si on les compare à d'autres professions comme les éducatrices en garderie ou les préposées aux bénéficiaires, les conditions salariales des enseignantes, des travailleuses sociales et des infirmières sont loin d'être les moins avantageuses. Au Québec, au sommet de l'échelle salariale, une enseignante touche 92 000 \$/année tandis que le salaire moyen d'une infirmière est de 65 000 \$/année. C'est lorsqu'on considère la charge de travail exigée dans ces domaines qu'apparaît l'immense travail gratuit qui est effectué dans ces secteurs.

13 Simonet Maud, « Travail gratuit et guerre des valeurs », *Ouvrage*, 11 avril 2022 : <http://www.revue-ouvrage.org/travail-gratuit-et-guerre-des-valeurs/>

L'intensification du rythme de travail et la pression exercée sur les travailleuses dans les domaines de la reproduction sociale pour en faire toujours plus s'appuient sur la naturalisation du travail de soin chez les femmes. Refuser d'en faire plus, voire exiger d'en faire moins, signifie, en quelque sorte, de refuser le rôle d'épouse de l'État et de mère de la nation historiquement confiée aux femmes. De plus en plus, les professions du soin sont désertées : nombre de travailleuses se tournent vers le secteur privé qui offre de meilleurs salaires, mais aussi une plus grande flexibilité des horaires. Néanmoins, la pression s'intensifie sur celles qui restent au service de l'État. Voilà pourquoi de plus en plus de travailleur·euse·s dans ces domaines considèrent que l'amélioration des conditions de travail — et de vie — passe par un meilleur contrôle sur le temps du travail et par une diminution de celui-ci¹⁴. Sans oublier que pour une majorité d'entre elles, la majeure partie du travail domestique (non rémunéré) au sein du foyer leur incombe — « l'épuisante double journée »¹⁵. Ces tâches exigent du temps ainsi qu'une disponibilité émotive et mentale grandement affectée par la surcharge de travail.

PENSER LE REFUS COMME UNE STRATÉGIE COLLECTIVE

54

En refusant de travailler plus et en exigeant la réduction du temps travaillé, les travailleuses et travailleurs affirment être hors de prix : aucun salaire ne pourra justifier une augmentation de la charge de travail et de l'exploitation. Pour les travailleuses, ce refus permet aussi de détourner une partie du salaire versé par l'État et des profits du capital vers le travail effectué gratuitement en dehors du « travail », soit l'ensemble du travail domestique.

Au-delà des revendications, les recompositions du travail en cours font apparaître de nouvelles formes d'opposition et de résistance. Le contexte pandémique a été le catalyseur de tendances déjà à l'œuvre sur le marché du travail comme les démissions massives dans plusieurs secteurs de l'économie, que des intellectuels organiques du patronat ont nommé la « Grande démission »¹⁶. En raison de mauvaises conditions de travail, que ce soit le salaire, l'ampleur et l'intensité des tâches, le danger du travail ou l'ennui

14 La stratégie de *Wages for Housework* précisait, dès le départ, que les luttes salariales ne se limitent pas aux augmentations salariales, mais peuvent se traduire dans la réduction du temps de travail et l'amélioration des services sociaux. Voir Federici Silvia, *Point Zéro : propagation de la révolution*, p.59.

15 Guillaumin Colette, *Sexe, race et pratique du pouvoir*, p.37.

16 Sur le phénomène aux États-Unis (*Great Resignation*), voir Kolhatkar Sonali, « Démissions en masse et montée des grèves : les travailleurs·ses relèvent la tête aux États-Unis », *Contretemps*, 28 octobre 2021. Sur le phénomène au Canada, voir « "Grande démission" : de plus en plus d'employés veulent un changement », *Journal de Montréal*, 6 avril 2022 : 1 personne sur 5 songeait à quitter son emploi volontairement.

profond, des masses de gens démissionnent. Au Québec, cette tendance a été particulièrement médiatisée du côté des infirmières, dont 4 000 avaient démissionné durant les neuf premiers mois de la crise sanitaire. L'année précédente, au cours de la même période, près de 2 800 infirmières avaient quitté leur poste. On connaît un mouvement similaire du côté des profs du primaire et du secondaire, et dans l'ensemble du secteur public. Le phénomène peut s'apparenter à ce qu'on appelait le *refus du travail* dans les usines durant les années 1960 et 1970. Un peu partout en Occident, alors que l'automatisation s'accélérait sur les chaînes de montage, des jeunes de la classe ouvrière refusaient de vivre dans les mêmes conditions que leurs parents, désertaient les manufactures, flânaient durant le temps de travail et parfois même sabotaient la production. La mondialisation de la production et la délocalisation de ces usines dans les pays du Sud global au cours des années 1980 et 1990 provoquent une tendance similaire au sein de la jeunesse africaine alors appelée à travailler dans ces usines de production mondiale, qui choisit également l'exode comme moyen d'échapper au rôle qui lui est assigné¹⁷.

Ces manifestations du refus de se définir uniquement en fonction du travail s'exercent la plupart du temps de manière autonome par rapport aux syndicats, parfois même contre eux. Dans le secteur public, la grève est aujourd'hui interdite durant toute la durée de la convention collective et son exercice légal demeure rigide, même durant les périodes de négociation. Lorsqu'elles tiennent le coup et arrivent à s'organiser, les travailleuses de la santé font des *sit-in* pour résister à l'imposition des heures supplémentaires obligatoires¹⁸. Le personnel enseignant déserte les classes en partant en congé de maladie ou en abandonnant la charge à temps plein. Des pratiques aussi plus subtiles, telles que l'absence d'initiative, la prise d'un congé de maladie prolongé et le maintien de la charge de travail au minimum, sont aussi déployées chez bon nombre de salarié-e-s des services publics.

Bien que ces pratiques fassent mal aux employeurs dans la mesure où elles mettent en crise le marché du travail qui connaissait déjà une pénurie de main-d'œuvre, le capital se réajuste, au bénéfice des agences privées de placement. Malgré la portée politique que pourrait avoir ce renouveau dans la stratégie du refus, les syndicats saisissent mal le potentiel de ces

17 Mitropoulos Angela, «Autonomie, reconnaissance, mouvement», *Ouvrage*, 13 avril 2020: <http://www.revue-ouvrage.org/autonomie-reconnaissance-mouvement/>; George Caffentzis, «On Africa and Self-Reproducing Automata», dans *In Letters of Blood and Fire*, p. 136.

18 Insatisfaites de devoir travailler en « temps supplémentaire obligatoire », les infirmières de différents hôpitaux à travers la province ont organisé des *sits-ins*, c'est-à-dire qu'elles se sont assises sur leur lieu de travail, en refusant d'obtempérer. Leurs actions de revendication contre cette pression au travail obligatoire et aux difficultés que celle-ci implique au niveau de la conciliation travail/vie de famille ont été médiatisées à travers les médias sociaux et traditionnels.

expériences. On peut imaginer qu'un usage plus sérieux et stratégique de cette crise pourrait se transformer en pouvoir pour les travailleur·euse·s d'imposer de meilleures conditions de travail. Par exemple, la menace d'une démission massive pourrait être brandie afin d'obtenir telle ou telle mesure. L'efficacité d'une telle tactique pourrait se révéler féconde pour renverser l'asservissement et les reculs connus au fil des trois dernières décennies. D'autant plus que cette prise de conscience du pouvoir par les principales et principaux concerné·e·s peuvent mener beaucoup plus loin, à l'image de la grève sauvage des enseignantes de la Virginie occidentale aux États-Unis en 2018, qui a d'ailleurs fait des petits l'année suivante dans les États de l'Oklahoma, de l'Arizona, du Kentucky, de la Caroline du Nord, du Colorado et de la Californie.

En ce sens, si on considère les restructurations du marché du travail comme des stratégies politiques du capital pour nous mettre davantage au travail, le potentiel d'organisation des démissions collectives doit être considéré. En faisant converger les luttes pour un salaire ou pour l'augmentation de salaire chez les non ou peu salarié·e·s avec celles pour la réduction de la charge et du temps de travail, on peut formuler un programme communiste en faveur de l'égalité des revenus et la libération du travail.

EN CONCLUSION : MOINS DE TRAVAIL, PLUS D'ARGENT »

Puisque la stratégie du salaire au travail gratuit permet aux principales concernées de concevoir leur activité comme du travail et, donc, de prendre conscience de la possibilité de refuser de l'accomplir, il importe — pour éviter de tomber dans le piège du corporatisme — de situer ces luttes dans l'ensemble de celles des travailleur·euse·s et de faire tomber les séparations illusoire entre les sans salaires, d'un côté, et les salarié·e·s de l'autre. Pour dépasser les limites imposées par les luttes salariales sans fin, l'angle de la libération du travail, par la diminution du temps ou de la charge de travail, peut créer un pont entre les luttes pour un salaire à la formation à celles des travailleuses et travailleurs une fois sur le marché du travail.

En somme, nous proposons de reprendre le vieux mot d'ordre ouvrier « Moins de travail, plus d'argent », comme vision stratégique pour guider les revendications dans les services publics. Cela implique de réclamer, d'une part, un salaire et des augmentations au bas de l'échelle salariale et, d'autre part, la diminution de la charge et de l'intensité de travail dans l'ensemble de la hiérarchie des emplois du secteur public. Il s'agit, en quelque sorte, de renouer avec l'esprit du « salaire social »¹⁹, égal pour tou·te·s et dans toutes

19 Negri Antonio, « L'État, les dépenses publiques : problèmes et perspectives », *Critique de l'économie politique*, 3, Paris : Maspéro, 1978. Sur le pont entre le salaire au travail ménager et le salaire

les sphères, en procédant par une stratégie de revendications portées par les principales et principaux concerné·e·s.

