

LE TRAVAILLEUR SOCIAL CHEZ LES CRIS: UN NOUVEL UTSHIMAU?¹

Jacques Frenette

INTRODUCTION

A première vue, il peut sembler inusité de parler de travail social à l'intérieur d'un colloque qui réunit des sociologues et des anthropologues et dont le thème est le contrôle social. En effet, les questions relatives au travail social relèvent habituellement du service social et la relation d'aide qui caractérise cette activité semble peu compatible avec l'aspect plus coercitif du contrôle social.

Cependant, des sociologues et, plus particulièrement, des anthropologues s'intéressent depuis longtemps aux conséquences des contacts entre les populations amérindiennes et la société euro-canadienne. Ces chercheurs se sont penchés sur différents aspects de l'organisation sociale des autochtones (culture matérielle, langue, activités économiques, organisation politique, système de représentation du monde...). Afin de rendre compte des changements qu'ils observaient, ces chercheurs utilisèrent des concepts aussi variés que ceux d'acculturation et de changement social, de génocide et d'ethnocide, de dépendance et de sous-développement, des nouvelles formes du colonialisme...

Dans le texte suivant, c'est d'un aspect relativement récent des relations entre les Amérindiens et la société euro-canadienne dont il sera question. Comme nous le verrons, la livraison de services sociaux aux populations autochtones est devenue une nouvelle forme de contrôle social et le travailleur social joue un rôle capital dans ce processus. Nous allons nous inspirer de l'exemple des Cris pour l'avoir bien connu.

LES CENTRES DE SERVICES SOCIAUX ET LES AMERINDIENS

Une expérience de deux ans, à titre de travailleur social² chez les Cris de Mistassini³, nous a permis de constater l'impact grandissant des institutions qui assument la distribution des services sociaux à l'intérieur

des communautés amérindiennes. En effet, les centres de services sociaux se substituent peu à peu aux communautés et à leurs membres en offrant des services spécialisés d'aide et de support aux individus et aux familles qui rencontrent des difficultés d'ordre social ou psychologique. Ils dictent également à leur clientèle la marche à suivre dans la résolution de leurs problèmes parce qu'ils utilisent d'abord leurs propres grilles d'évaluation des cas, décident de leur orientation et effectuent, ou supervisent, les prises en charge. Ces établissements favorisent enfin l'émergence de nouveaux liens de dépendance en défrayant, en tout ou en partie, les coûts de placement et d'entretien des individus pris en charge et en rémunérant les ressources humaines recrutées au niveau local.

Les centres de services sociaux s'occupent principalement de l'adoption, du placement d'enfants, de la protection de la jeunesse, des services aux adultes, des personnes âgées ou handicapés. Ces institutions font également le recrutement de familles d'accueil, de foyers de groupe, d'aides-familiales et cherchent à obtenir des références auprès de centres hospitaliers, de centres de réadaptation et de centres d'accueil.

Bien sûr, dans les gestes qui sont posés et les décisions qui sont prises, l'avis des principaux intéressés est habituellement pris en considération. Dans certaines communautés, la distribution des services sociaux est même assurée par des gens du milieu. A ce sujet, le ministère des Affaires indiennes favorise de plus en plus la prise en charge de ce secteur d'activités par des organisations autochtones.

Cependant, même lorsque l'administration des centres de services sociaux relève de la compétence exclusive des Amérindiens, comme c'est le cas aujourd'hui chez les Cris, la structure de ces établissements et l'organisation des programmes sont établies à partir de modèles présents dans des institutions euro-canadiennes. Le personnel cadre et les consultants des centres de services sociaux autochtones sont souvent des gens de l'extérieur. Finalement, les lois et règlements qui régissent, à quelques clauses près, la distribution des services sociaux chez les Amérindiens sont ceux de la majorité.

Bref, l'avènement des services sociaux à l'intérieur des communautés

amérindiennes y consacre la présence et le contrôle, dans un secteur particulier, de la société dominante. Ce n'est là qu'un aspect d'un problème beaucoup plus vaste. On n'a qu'à penser aux systèmes d'éducation, de santé, d'administration publique qui se situent également dans le prolongement d'institutions euro-canadiennes pour saisir l'importance de cette intrusion.

LE TRAVAILLEUR SOCIAL ET LES COMMUNAUTES AMERINDIENNES

Le travailleur social représente souvent le seul lien concret entre la population et les institutions qui dispensent les services sociaux. Il contrôle l'accès à ces services mais peut également intervenir dans la communauté lorsqu'il le juge nécessaire et prendre les dispositions qui s'imposent. En effet, les différentes lois en vigueur dans le secteur des affaires sociales lui reconnaissent ces pouvoirs. Il s'agit des lois sur les services de santé et les services sociaux, sur la protection de la jeunesse et sur les jeunes contrevenants.

Par exemple, le travailleur social peut jouer le rôle d'un bienfaiteur en accordant les services d'une aide à domicile à un couple de personnes âgées, en régularisant le placement d'un enfant qui nécessite un encadrement particulier, en supervisant un cas d'adoption. Le travailleur social peut également remplir des fonctions plus difficiles en intervenant dans une famille où les enfants semblent subir des sévices, en convenant de mesures volontaires avec un jeune contrevenant et sa famille ou en référant ce jeune à un centre d'accueil, en supervisant finalement la fréquentation scolaire d'adolescents en période de crise.

Qu'il insiste d'abord sur la relation d'aide, qu'il soit sympathique à la cause amérindienne ou Amérindien lui-même, qu'il tente d'adapter du mieux qu'il le peut les politiques du service, le travailleur social vient s'ingérer dans la vie privée des gens, dans les histoires de famille et les affaires de la communauté. Le sens de ses interventions est orienté par la formation qu'il a reçue, les exigences de ses supérieurs, les limites financières ou physiques des programmes qui sont appliqués, l'assentiment des professionnels avec qui il collabore (professeurs, infirmières, médecins...) et, finalement, les lois et règlements qui régissent la profession. Le travailleur social impose parfois

de nouvelles règles de comportement à suivre, devient souvent l'exécutant de nouvelles formes de contrôle social qui originent de l'extérieur des communautés.

Malgré tout, l'écart qui existe entre les succès de chaque travailleur social peut surprendre. En effet, des praticiens en service social connaissent des difficultés de toutes sortes dans l'exercice de leurs fonctions: ignorance et opposition quasi systématique dans la population, manque de collaboration de la clientèle. D'autres, par contre, bénéficient d'appuis dans la communauté et rencontrent des attitudes plus conciliantes dans leur travail.

Une façon d'expliquer le phénomène est de prendre en considération le type de personnalité des travailleurs sociaux mis en cause, mais cela est loin d'être satisfaisant. En agissant de la sorte, on laisse de côté toute la dimension sociologique du travail social en milieu amérindien. Nous croyons plutôt que ce sont la teneur des interventions posées par un travailleur social et le type de relations qu'il entretient avec une communauté qui risquent, d'une part, d'influencer les conditions de son travail et d'entraîner la collaboration ou la réticence de sa clientèle et, d'autre part, de le placer dans une position d'influence que l'on peut associer aux formes indigènes du leadership. Chez les Cris, comme chez d'autres populations amérindiennes de la péninsule du Québec-Labrador, ces leaders sont désignés par le terme d'UTSHIMAU⁴.

L'ETAT DE LA QUESTION

Un examen de la littérature existant en service social et en anthropologie peut nous aider à mieux comprendre les aspects du travail social en milieu amérindien et nous renseigner sur la place que le travailleur social y occupe. Cet ensemble d'informations pourra ensuite être repris et complété à l'aide de notre expérience de travail chez les Cris.

Le travail social en milieu amérindien

En service social, les contributions des chercheurs québécois ou canadiens sur le sujet sont à peu près inexistantes. A notre connaissance, il n'existe aucun texte à caractère scientifique ou pédagogique sur la question

du travail social en milieu amérindien. Pourtant, des besoins existent. Des certificats en service social sont offerts aux Amérindiens qui veulent acquérir une formation dans ce domaine. De plus en plus, les communautés désirent s'impliquer dans ce secteur des affaires sociales. La recherche en service social au Canada accuse donc un retard important dans ce domaine.

Il faut plutôt se tourner du côté des Etats-Unis pour découvrir quelques articles sur le travail social en milieu amérindien. Encore là, ces contributions sont toutes récentes et associent souvent la situation des autochtones à celle des minorités ethniques américaines (Dana, 1981; Devore et Schlesinger, 1981; Green, 1982; Jenkins, 1981; Norton, 1978). Seule la revue *Social Work* (1980) consacre un numéro complet aux Amérindiens et les distingue des minorités ethniques américaines étant donné leur statut juridique différent.

Les chercheurs américains ont développé leur réflexion à partir d'expériences professionnelles comme enseignants ou praticiens, mais aussi à partir d'expériences personnelles car plusieurs sont d'origine amérindienne. Ils arrivent à peu près tous au même constat sur le travail social en milieu amérindien: l'incapacité des praticiens à répondre aux besoins particuliers des autochtones et à les aider à résoudre leurs problèmes. Ils identifient également la cause principale de cet échec: la formation inadéquate que reçoivent les travailleurs sociaux. Celle-ci favorise la persistance de nombreux préjugés à l'endroit des Amérindiens, un manque de compréhension de ces sociétés, l'utilisation de techniques et de méthodes uniformisées. Même lorsque les travailleurs sociaux sont amérindiens, la formation qu'on leur donne est identique à celle de la majorité et devient la cause de problèmes similaires (Brown, 1978; Lewis et Ho, 1975).

Dans le but de redresser la situation, les auteurs présentent des améliorations à apporter à la formation des travailleurs sociaux qui doivent oeuvrer en milieu amérindien. Ils dressent une liste des traits caractéristiques de ces populations et élaborent de nouvelles techniques d'entrevue adaptées à la clientèle autochtone (Edwards et Edwards, 1980; Lewis et Ho, 1975; Miller, 1982). Dans le traitement des problèmes sociaux, ces chercheurs sont également d'avis qu'il faut redonner une place plus grande aux communautés et à leurs membres. Ils soulignent ainsi l'importance de

l'orientation familiale, du travail de groupe et du travail communautaire à titre de remplacement à l'approche individuelle (Edwards et Edwards, 1980; Goodluck, 1980; Lewis et Ho, 1975; Red Horse, 1980 a et b; Wilkinson, 1980).

Bref, le fait d'être mieux informés de la réalité amérindienne et de disposer de techniques et de méthodes bien adaptées à cette situation faciliterait les interventions des travailleurs sociaux dans le milieu et améliorerait leurs contacts avec la population. En définitive, cela permettrait aux travailleurs sociaux d'être mieux acceptés, de s'intégrer plus facilement à la vie communautaire et de pouvoir exercer leurs fonctions de façon efficace. Ces remarques s'appliquent également dans le cas d'un praticien social d'origine amérindienne évoluant dans sa propre communauté (Edwards et Edwards, 1980; Lewis et Ho, 1975).

Ainsi, l'examen de la littérature disponible en service social nous a permis de constater l'importance d'ajuster la pratique du travail social aux conditions présentes dans le milieu amérindien. En devenant partie intégrante d'une communauté, le travailleur social facilite l'accomplissement de sa tâche. Malheureusement, cette littérature, si elle attire l'attention sur les conséquences du travail social chez les Amérindiens, nous fournit peu d'explications sur cette place que finit par occuper le travailleur social à l'intérieur d'une communauté.

Les formes du leadership chez les Amérindiens du Québec-Labrador

C'est ici que l'anthropologie a une contribution à apporter, mais inutile d'y chercher des textes sur le travail social dans les communautés amérindiennes: il n'en existe pas. Cependant, des anthropologues se sont intéressés au rôle joué par d'autres intervenants (commerçants, missionnaires, fonctionnaires et entrepreneurs) à l'intérieur de populations amérindiennes de la péninsule du Québec-Labrador (Hedican, 1976; Henriksen, 1973; La Rusic, 1968; Paine, 1971).

Ce secteur de la recherche anthropologique s'est inspiré du modèle "patrons-clients". Pour l'essentiel, ce modèle réfère au lien structurel qui relie une société pré-capitaliste à un marché extérieur, aux secteurs de l'emploi salarié, aux institutions gouvernementales. Ce lien entre un client et

des éléments de la société dominante passe par l'intermédiaire d'un ou plusieurs individus que les chercheurs désignent, selon le cas, comme des patrons ou des courtiers. Ces derniers, grâce à la connaissance qu'ils possèdent des deux systèmes sociaux mis en cause et de la valeur relative des biens et services dans chacun de ces systèmes, réussissent à tirer avantage de leur position en tirant profit de leurs activités. Le client qui possède une connaissance réduite des institutions de la société dominante peut difficilement entrer en relation directe avec elles. Il finit par accuser une certaine forme de dépendance envers son patron. Un individu, même étranger à une communauté, peut donc réussir à y accroître son influence en contrôlant l'accès à différents biens et services.

Ces études ont d'abord fait état du type de relations existant entre les Amérindiens et des intervenants de l'extérieur. Cependant, elles ont rarement fait allusion à la façon dont les autochtones interprétaient le phénomène. Seul La Rusic (1968) mentionne le terme utilisé par les Cris de Waswanipi pour désigner leurs patrons. En parlant de nouveaux UTSHIMAU, La Rusic fait directement référence au système indigène de leadership chez ces Amérindiens. Malheureusement, l'auteur n'approfondit pas cette question et limite son analyse à la comparaison des nouveaux UTSHIMAU qui sont de petits entrepreneurs locaux aux anciens UTSHIMAU qui étaient les gérants de la Compagnie de la Baie d'Hudson. L'exploration du système indigène de leadership des Amérindiens du Québec-Labrador devrait donc nous fournir plus de précisions sur la place occupée par de nouveaux intervenants à l'intérieur de ces communautés.

L'organisation sociale des populations indigènes du Québec-Labrador (i.e. les Cris, les Naskapis et les Montagnais) présentent de nombreuses similitudes. Ce sont d'abord des populations de chasseurs et des sociétés égalitaires. A ce titre, leur économie de subsistance ne génère pas les surplus nécessaires pour maintenir une classe de non-producteurs. Tous les individus ont accès au territoire et à ses ressources. Les produits de la chasse sont partagés de façon uniforme parmi les membres du groupe. Aucun contrôle spécifique n'est exercé sur les moyens de production ou la circulation des biens.

Malgré tout, une certaine forme de leadership existe chez les

chasseurs. L'expérience et l'habileté d'un individu dans un domaine particulier, par exemple la chasse, le rendent susceptible de diriger le groupe dans l'accomplissement de cette activité. Une fois la tâche terminée, le leader perd son statut privilégié. Il ne dispose d'ailleurs d'aucune autorité formelle sur le groupe et son influence se limite à l'appui qu'il reçoit de ses pairs. Ses succès lui permettent de jouir d'un plus grand prestige parmi les siens (Hedican, 1976; Ray et Freeman, 1978; Service, 1979).

La situation du leadership chez les Cris et les autres populations amérindiennes du Québec-Labrador, au moment des contacts, correspond assez bien à celle décrite ci-haut pour les sociétés de chasseurs. Le leader ou, comme le rapportent des chroniqueurs de l'époque, l'UTSHIMAU, est souvent le plus âgé d'un groupe. Son expérience, sa sagesse et son habileté à la chasse le rendent influent et lui permettent de bénéficier de l'appui des siens. Il peut orchestrer les déplacements sur le territoire, distribuer la nourriture, partager les produits de sa chasse, conduire les cérémonies religieuses, donner des avis et des conseils, régler des problèmes importants du groupe. Finalement, il peut être le porte-parole des siens auprès d'autres groupes d'Amérindiens et d'Européens (Morantz, 1983; Rogers, 1965, 1969).

Ce type de leadership s'est maintenu jusqu'à nos jours, malgré ce qu'en dit Rogers (1969). En effet, Mailhot et Vincent (1980) mentionnent que l'UTSHIMAU chez les Montagnais est d'abord celui qui exerce un pouvoir sur une portion du territoire qu'il amène à être en accord avec sa pensée. Henriksen (1971, 1973) fait également état du leadership chez les Naskapis de Davis Inlet lorsqu'ils se rendent chasser le caribou dans la toundra. L'UTSHIMAU est toujours celui qui va prendre l'initiative dans une situation donnée. C'est souvent un homme âgé, un chasseur d'expérience. Il organise les chasses et préside au MOKOSHAN. En distribuant le surplus de ses récoltes, il accroît son prestige dans le groupe et bénéficie de la reconnaissance des siens. Lorsque vient le temps de prendre une décision, il s'assure d'abord d'un consensus. Tous peuvent un jour devenir UTSHIMAU, dans la mesure où ils possèdent les qualités nécessaires. Un UTSHIMAU peut également être contesté ou ridiculisé s'il ne réussit pas dans sa tâche.

Le système indigène du leadership a cependant pris de l'expansion à travers le temps pour déborder le cadre des activités traditionnelles. Les

individus qui dirigeaient des groupes de chasseurs vers les postes de traite étaient également reconnus comme des UTSHIMAU. Il s'agissait habituellement de bons chasseurs et de grands orateurs qui savaient rendre accessible à leur congénères une variété de biens disponibles dans les comptoirs d'échanges (Francis et Morantz, 1983; Morantz, 1978; Ray et Freeman, 1978).

Ces UTSHIMAU agissaient principalement à titre d'intermédiaires entre les chasseurs et les compagnies mercantiles et parfois avec d'autres groupes d'Amérindiens (Lips, 1947). Ces leaders étaient désignés par la population et reconnus par les commerçants. En effet, ces derniers, afin de s'assurer de la visite régulière de leur clientèle, faisaient de nombreux présents à ceux qu'ils appelaient les capitaines de traite. En redistribuant les présents reçus dans sa suite, le capitaine de traite augmentait son influence, son prestige (Morantz, 1983; Ray et Freeman, 1978). Rogers (1969) et Morantz (1983) s'entendent d'ailleurs pour dire que les capitaines de traite ont joui d'un statut social sans précédent chez les Amérindiens du Québec-Labrador en contrôlant les surplus générés par le commerce des fourrures. Il s'agissait toujours d'un leadership circonstanciel. Dans ce cas-ci, il était directement relié au déroulement de la traite. A la fin de ces activités, le capitaine de traite perdait son statut particulier (Morantz, 1978; 1983).

D'anciens capitaines de traite sont peut-être devenus les premiers chefs de bande élus sous la tutelle des Affaires indiennes, comme le suggère la description faite par Lips (1947). Cependant, Rogers (1965) croit que le système d'administration publique dans les réserves n'a plus grand chose en commun avec les anciens modèles de leadership. Mailhot et Vincent (1980) soulignent pourtant que les chefs de bande montagnais sont désignés comme des UTSHIMAU. L'analyse complète du système politique actuel des Amérindiens du Québec-Labrador reste à faire.

Le système indigène de leadership de ces autochtones s'est également ramifié avec le temps pour inclure des éléments extérieurs aux communautés. Des Euro-canadiens sont devenus de nouveaux UTSHIMAU. Les commerçants ont d'abord été désignés comme tel (Rogers, 1965). D'ailleurs, lorsque les Montagnais réfèrent à la Compagnie de la Baie d'Hudson, ils utilisent

l'appellation plurielle, UTSHIMAU (Mailhot et Vincent, 1980). Les Amérindiens de Davis Inlet se nomment encore les UTSHIMASSIUNNUT du nom du village, UTSHIMASS "le petit gérant", appelé ainsi d'après un poste de traite (Mailhot et Vincent, 1980). Aujourd'hui, le terme UTSHIMAU est appliqué à tout individu qui occupe une fonction impliquant l'exercice d'un pouvoir que ce soit le propriétaire d'un club privé de pêche, un chef de police, le maire d'une municipalité, le premier ministre...(Mailhot et Vincent, 1980; Henriksen, 1973).

Il est désormais possible d'affirmer que la place occupée par des nombreux intervenants en milieu amérindien correspond, pour une bonne part, à ce qui a été dit du système indigène de leadership. En effet, ces individus sont considérés par les Amérindiens comme des UTSHIMAU parce qu'ils sont les plus aptes à accomplir la tâche pour laquelle ils ont été désignés. En dehors de leur champ de compétence, ou encore lorsqu'ils remplissent mal leurs obligations, ces nouveaux intervenants perdent leur statut privilégié à l'intérieur de la communauté. La Rusic (1968) donne l'exemple d'un individu qui, malgré sa position de commerçant, est évité par les Cris parce qu'il leur refuse tout crédit. Les biens et les services distribués par ces nouveaux UTSHIMAU augmentent, par contre, leur influence. Henriksen (1973) fait mention de la réussite d'un missionnaire à Davis Inlet qui avançait de l'argent aux Naskapis tout en exigeant qu'ils cessent de consommer de la boisson.

Dans la région de Mistassini et Chibougamau, nous avons eu l'occasion de rencontrer de ces nouveaux UTSHIMAU. Le cas d'un pourvoyeur établi au Lac Obatogamau constitue un exemple typique. Il faut d'abord dire que cet individu habite à Chibougamau depuis près de 20 ans et est en contact avec les Cris de la région depuis longtemps. Lorsqu'est venu le temps d'installer son établissement au Lac Obatogamau, notre pourvoyeur a d'abord demandé la permission au responsable du territoire de chasse où se trouvait le plan d'eau. Depuis le début des opérations, les Cris ont toujours travaillé à l'entretien des camps et guidé les pêcheurs sur le lac. Aujourd'hui, à chaque été, plusieurs familles cries viennent installer leur camp à proximité de la pourvoirie en espérant y trouver du travail. Les Cris bénéficient également des services de l'établissement. Par exemple, ils peuvent utiliser le radio-téléphone du chalet principal, compter sur le pourvoyeur pour se rendre à la ville de Chibougamau située à quelque 40 kilomètres du lac ou pour agir

comme interprète avec les francophones de la région...

Avec le temps, les Cris ont fini par considérer ce pourvoyeur comme le responsable du lac et ses environs, il le nomme d'ailleurs OBATOGAMAU UTSHIMAU. Il est sans doute appelé à garder ce titre longtemps, du moins aussi longtemps qu'il continuera à offrir des emplois salariés, à rendre de multiples services et à organiser, à chaque automne, un festin d'ours. A la fin de la saison de pêche, tous quittent les rives du lac. Lorsqu'il se retrouve à Chibougamau, notre pourvoyeur n'est plus un UTSHIMAU et jouit alors de moins d'influence auprès des Cris.

Certains éléments du rôle rempli par les nouveaux UTSHIMAU diffèrent cependant de celui des leaders traditionnels. En effet, les nouveaux UTSHIMAU contrôlent l'accès à différents biens et services, à certaines sources de revenus. Dans le modèle indigène, chacun a accès aux ressources, a le pouvoir de chasser et de subvenir directement à ses besoins et cela, même si une certaine forme d'autorité est reconnue aux plus expérimentés. Les nouveaux UTSHIMAU peuvent limiter et même empêcher l'accès au travail salarié, au crédit... Ils favorisent l'émergence d'une certaine forme de dépendance chez les Amérindiens, en particulier lorsqu'ils sont les seuls à disposer d'une catégorie de biens et de services. Enfin, en plus du prestige, ces nouveaux UTSHIMAU peuvent tirer un avantage économique et des profits de leurs activités.

Les principaux éléments du système indigène de leadership des populations amérindiennes du Québec-Labrador ont été identifiés. Nous avons également vu que la plupart des nouveaux intervenants dans ces communautés qui occupent une position impliquant l'exercice d'un pouvoir sont désignés, eux aussi, comme des UTSHIMAU. De la sorte, la contradiction qui existe entre les leaders traditionnels et les nouveaux n'est pas mise en relief. De nouvelles relations de production s'installent chez ces Amérindiens, mais le rapport d'exploitation qui les caractérise est masqué par les formes indigènes qu'elles empruntent. Ce qui nous intéresse maintenant est de savoir dans quelle mesure le rôle du travailleur social chez les Amérindiens du Québec-Labrador et, plus spécifiquement, chez les Cris correspond au modèle élaboré pour les nouveaux UTSHIMAU.

LE TRAVAILLEUR SOCIAL CHEZ LES CRIS

La tâche du travailleur social lui permet d'être identifié par la population comme un individu susceptible d'intervenir auprès des personnes et des familles qui rencontrent des problèmes d'ordre psychologique ou social. En offrant des services de qualité, en évitant de nombreux frais à ses clients et en permettant à des familles d'être rémunérées à titre de ressources humaines, le travailleur social obtient la confiance de la population et accroît son influence dans la communauté. Mentionnons qu'ici, diplômes et statut professionnel ont bien peu d'importance.

Par exemple, c'est parce qu'il dispose de moyens physiques et financiers nécessaires que des gens vont venir le consulter pour effectuer le placement d'un enfant. Chez les Cris de Mistassini, de jeunes bébés naissants sont souvent placés en famille d'accueil parce que leur état de santé les empêche d'accompagner la famille en forêt. S'il manipule ces cas avec soin, le travailleur social pourra jouir d'un plus grand crédit auprès des familles concernées et de la population en général. Ainsi, qu'il accepte ou refuse de placer un enfant, le travailleur social doit non seulement justifier sa décision à partir des politiques qu'il a à suivre, mais encore amener des précisions qui vont faire référence au système de valeurs de ses clients. Il doit également se plier à certaines contraintes du milieu en accordant la préséance aux individus plutôt qu'à un horaire de travail précis ou à une liste de formulaires à compléter. Le travailleur social devra enfin superviser le placement avec diligence, pouvoir répondre de l'état de l'enfant en famille d'accueil à ceux qui s'en informeront, etc.

En accomplissant son travail avec déférence, le travailleur social se verra reconnaître de nombreuses qualités dans la communauté et pourra, par la suite, évoluer sans trop de heurts dans des cas plus difficiles (tels ceux des enfants maltraités). Encore là, il devra intervenir avec circonspection, utilisant son influence au lieu de l'autorité que lui confère la loi, suggérant les dispositions à prendre et soulignant le type de contributions qu'il peut apporter. S'il jouit d'une bonne réputation, le travailleur social devrait voir ses efforts couronnés de succès.

Ainsi, la place que finit par occuper un travailleur social chez les

Amérindiens du Québec-Labrador a de nombreuses connotations avec celle des nouveaux UTSHIMAU. Au niveau du discours, chez les Cris, la notion de pouvoir qui est comprise dans l'appellation d'UTSHIMAU peut également être rendue en utilisant un autre terme, un verbe. Par exemple, pour désigner la directrice du centre indien cri de Chibougamau, les Cris peuvent tout d'abord utiliser l'expression suivante, INNU KUMK UTSHIMAU, c'est-à-dire, "la responsable de l'endroit où vont les Amérindiens". Les Cris peuvent également rendre la même idée en disant SKWEO KANAKACHAT INNU KUMK, que l'on peut traduire par "la femme qui est responsable de l'endroit où vont les Amérindiens".

Dans le cas du travailleur social en milieu amérindien, celui-ci n'est pas encore identifié, au niveau du discours, par le terme d'UTSHIMAU. Pour le désigner, les Cris vont plutôt faire allusion aux différentes sphères d'activités dont il est le responsable en utilisant le verbe KANAKACHAT. Par exemple, ils pourront dire NAPEO KANAKACHAT AWASHIT, "l'homme qui s'occupe des enfants", soulignant la capacité du travailleur social à réaliser des placements.

A notre avis, plusieurs raisons expliquent le fait que la fonction de travailleur social ne soit pas encore identifiée par l'appellation d'UTSHIMAU au niveau du discours. Tout d'abord, cette activité est relativement récente chez les Cris, comme ailleurs chez les Amérindiens. Ensuite, les responsabilités du travailleur social couvrent plusieurs domaines et elles changent également selon les modifications qui sont apportées aux lois ou aux programmes sociaux. Bref, le champ de compétence du travailleur social varie et ne représente sans doute pas un ensemble fermé aux yeux des Amérindiens. Il est possible, qu'avec le temps, cette fonction finisse par être complètement intégrée dans la vie communautaire et que le travailleur social soit finalement désigné du terme d'UTSHIMAU.

Un dernier point doit être soulevé au sujet du rôle joué par le travailleur social en milieu amérindien. En effet, si le travailleur social peut être associé aux nouveaux UTSHIMAU, cela lui permet-il de retirer de ses fonctions d'autres avantages que le prestige et l'influence dans une communauté? Une chose semble certaine, ses activités ne génèrent aucun profit. Cependant, le fait de contrôler l'accès à certains biens et services ainsi qu'à certaines sources de revenus et d'exercer son influence dans

l'application des lois et règlements régissant les services sociaux favorise l'intrusion, à l'intérieur des communautés, de nouvelles normes, de nouveaux comportements.

CONCLUSION

On se rend finalement compte qu'en disposant de l'expertise nécessaire grâce à des connaissances et des méthodes de travail appropriées, le travailleur social en milieu amérindien peut s'impliquer plus facilement dans la vie d'une communauté et occuper une place qui rappelle les formes indigènes du leadership. Bien sûr, décrire, même sans prétention, la façon dont un travailleur social peut occuper cette position importante chez les intervenants identifie les moyens de devenir des agents de changement social plus efficaces. Cependant, on permet également aux travailleurs sociaux et à l'ensemble du secteur des services sociaux de prendre conscience des aspects les moins évidents de leur pratique. Enfin, on souligne, à la partie autochtone, l'urgence de repenser la distribution et le contenu de ces services.

Le type de réflexion développée dans ce texte est sans doute applicable à d'autres populations amérindiennes que les Cris, les Naskapis et les Montagnais. Il s'agit de tenir compte de leur organisation politique particulière. En effet, selon une étude récente menée aux Etats-Unis, la définition du leadership chez les étudiants amérindiens en service social se rapproche toujours des modèles traditionnels (Lewis et Gingerich, 1980). Il est donc important de resituer les véritables dimensions du leadership autochtone afin qu'il cesse d'être une arme à deux tranchants, en ce sens où les nouveaux UTSHIMAU ne représentent pas toujours l'intérêt des communautés mais souvent ceux de la société dominante.

Jacques Frenette
Anthropologie
Université Laval

NOTES

1. Nous désirons remercier Samuel Etapp de la bande de Mistassini, Judy Parceaud du centre indien cri de Chibougamau et Clermont Racine du bureau régional des Affaires indiennes à Québec pour les renseignements qu'ils nous ont fournis. Par ailleurs, si des erreurs apparaissent au sujet de certaines modalités bien précises du service social, nous prions le lecteur averti de bien vouloir nous en excuser. Notre but n'était pas de faire le bilan exhaustif de ces services, notre expertise à ce sujet étant limitée.
2. Dans le texte, seul le terme de travailleur social est utilisé. Il fait référence aux différents praticiens du secteur des services sociaux. Comme on le sait, le titre de travailleur social s'applique, de façon spécifique, aux individus possédant une formation universitaire en service social qui sont reconnus par une corporation professionnelle. Dans le cas des autres praticiens, on parle alors d'agent de relations humaines (formation de niveau universitaire), de technicien en service social (formation de niveau collégial en service social) et de travailleur communautaire.
3. De 1979 à 1981, en poste au centre indien cri de Chibougamau, notre travail consistait à assurer l'accès aux services sociaux à la population crie inscrite sur la liste de bande de Mistassini vivant sur la réserve, dans les villes de Chibougamau et de Chapais et aux environs. Depuis 1981, le centre de services sociaux cri a pris en charge les résidents de Mistassini. Les Cris hors-réserve font désormais affaires avec la filiale de Chibougamau du centre de services sociaux du Saguenay, Lac Saint-Jean, Chibougamau.
4. Etant donné la diversité qui existe dans la littérature pour transcrire le terme, nous avons décidé, de façon tout à fait arbitraire, de ne retenir qu'une seule transcription.

BIBLIOGRAPHIE

- BROWN, E.F., "American Indians in Modern Society: Implications for Social Policy and Services", Norton D.G. (éd.), The Dual Perspective: Inclusion of Ethnic Minority Content in the Social Work Curriculum, New York, Council on Social Work Education, 1978, pp. 68-76.
- CANADA. SENAT ET CHAMBRE DES COMMUNES, "Loi sur les jeunes contrevenants. Projet de loi no C-61", La Gazette du Canada, Ottawa, Partie III, Chap. 104 à 106, 1982, pp. 3203-3319.
- DANA, R.H. (ed.), Human Services for Cultural Minorities, Baltimore, University Press, 1981.
- DEVORE, W. et SCHLESINGER, E.G., Ethnic-Sensitive Social Work Practice, St-Louis, The C.V. Mosby Company, 1981.
- EDWARDS, E.D. et EDWARDS, M.E., "American Indians: Working with Individuals and Groups", Social Casework, 61-8, 1980, pp. 498-505.
- FRANCIS, D. et MORANTZ, T., Partners in Furs. A History of the Fur Trade in Eastern James Bay, 1600-1870, Montréal, McGill-Queen's University Press, 1983.
- GOOKLUCK, C.T. et SHORT, D., "Working with American Indian Parents: A Cultural Approach", Social Casework, 61-8, 1980, pp. 472-475.
- GREEN, J.W. (ed.), Cultural Awareness in the Human Services, New Jersey, Prentice-Hall Inc., 1982.
- HEDICAN, E.J., "Ecologic and Patron-Client Relationships: Algonkians of Eastern Subarctic Canada", Man in the Northeast, 12, 1976, pp. 41-50.
- HENRIKSEN, G., "The transactional Basis of Influence: White Man Among Naskapi Indians", Paine, R. (éd.), Patrons and Brokers in the East Arctic, Newfoundland, Memorial University of Newfoundland, 1971, pp. 22-33.

- HENRIKSEN, G., Hunters in the Barrens. The Naskapi on the Edge of the White Man's World, Newfoundland, Memorial University of Newfoundland, (Newfoundland Social and Economic Studies no 12), 1973.
- JENKINS, S., The Ethnic Dilemma in Social Services, New York, The Free Press, 1981.
- LA RUSIC, I.E., The New Auchimau: A Study of Patron-Client Relations Among the Waswanipi Cree, Thèse de maîtrise (Département d'anthropologie), Montréal, McGill University, 1968.
- LEWIS, R.G. et HO, M.K., "Social Work with Native Americans", Social Work, 20-5, 1975, pp. 379-382.
- LEWIS, R.G. et GINGERICH, W., "Leadership Characteristics: Views of Indian and Non-Indian Students", Social Casework, 61-8, 1980, pp. 494-497.
- LIPS, J.E., "Naskapi Law (Lake St. John and Lake Mistassini Bands). Law and Order in a Hunting Society", Transactions of the American Philosophical Society, N.S., 37-4, 1947, pp. 379-492.
- MAILHOT, J. et VINCENT, S., Le discours montagnais sur le territoire, Montréal, Rapport remis au Conseil Attikamek-Montagnais, 1980.
- MILLER, N.B., "Social Work Services to Urban Indians", Green J. (ed.), Cultural Awareness in the Human Services, New-Jersey, Prentice-Hall Inc., 1982, pp. 157-183.
- MORANTZ, T., "The Fur Trade and the Cree of James Bay", Judd, C.M. et A.J. Ray (ed.), Old Trails and New Directions: Papers of the Third North American Fur Trade Conference, Toronto, University of Toronto Press, 1978, pp. 39-58.
- MORANTZ, T., An Ethnohistoric Study of Eastern James Bay Cree Social Organization, 1700-1850, Ottawa, Musées Nationaux du Canada, Coll. Mercure, Le Service canadien d'Ethnologie, Dossier no 88, 1983.

- NORTON, D.G. (ed.), The Dual Perspective: Inclusion of Ethnic Minority Content in the Social Work Curriculum, New York, Council on Social Work Education, 1978.
- PAINE, R. (ed.), Patrons and Brokers in the East Arctic, Newfoundland, Memorial University of Newfoundland, Newfoundland Social and Economic Papers no 2, 1971.
- QUEBEC, Loi sur les services de santé et les services sociaux, Québec, Editeur officiel, 1982.
- QUEBEC, Loi sur la protection de la jeunesse, Québec, Editeur officiel, 1983a.
- QUEBEC, ministère des Communications, Le Guide 83-84: tous les services de l'Etat québécois, Québec, ministère des Communications, 1983b.
- RAY, A. et FREEMAN, D., 'Give Us Good Measure' An Economic Analysis of Relations between the Indians and the Hudson's Bay Company before 1763, Toronto, University of Toronto Press, 1978.
- RED HORSE, J. G., "Family Structure and Value Orientation in American Indians", Social Casework, 61-8, 1980a, pp. 462-467.
- RED HORSE, J.G., "American Indian Elders: Unifiers of Indian Families", Social Casework, 61-8, 1980b, pp. 490-493.
- ROGERS, E.S., "Leadership Among the Indians of Eastern Subarctic Canada", Anthropologica, 7-2, 1965, pp. 263-284.
- ROGERS, E.S., "Band Organization Among the Indians of Eastern Subarctic Canada", Damas, D. (ed.), Contributions to Anthropology: Band Societies. Proceedings of the Conference on Band Organization, Ottawa, August 30 to September 2, 1965, Ottawa, National Museums of Canada, Bulletin no 228, Anthropological Series no 84, 1969, pp. 21-55.
- SERVICE, E.R., The Hunters, New Jersey, Prentice-Hall Inc., 1979.

WILKINSON, G.T., "On Assisting Indian People", Social Casework, 61-8, 1980, pp. 451-454.

Pierre J. Hamel

Pour la plupart des fiscalistes, l'étude du système fiscal d'une société comprend typiquement trois moments. Premièrement, on évalue le coefficient de pression fiscale, calculé comme le pourcentage du PIB (Produit Intérieur Brut) que représente l'ensemble des prélèvements obligatoires (taxes, impôts et cotisations sociales). Deuxièmement, on décrit la structure fiscale, soit l'assortiment des différents types d'impôts, les formes et les lieux de prélèvements. Troisièmement, on analyse la qualité de l'administration fiscale, son efficacité, sa capacité à imposer. Ce dernier aspect, qui sera l'objet de notre communication, pose avant tout un problème de contrôle, car on ne peut taxer que ce que l'on peut saisir.

Au cours de notre exposé, nous nous sommes astreints à cerner la question suivante: qui contrôle? Pour illustrer notre propos, nous nous servirons d'exemples concrets comme le raffermissement de l'imposition des pourboires et le tumulte déclenché par la loi 43.

Le contrôle fiscal est de moins en moins directement effectué par les agents du fisc. En effet, et il s'agit d'une tendance séculaire, le plus gros du travail concret de contrôle passe de plus en plus sous la responsabilité de "mandataires" désignés par l'État pour assumer un rôle d'intermédiaire entre le fisc et le contribuable. Ces mandataires, ce sont les marchands qui perçoivent la taxe de vente au détail pour le compte du ministère du Revenu, ou encore les propriétaires d'immeubles de plus de 10 logements qui sont chargés à Montréal de percevoir la taxe d'eau auprès de leurs locataires, ou les employeurs qui fournissent au fisc des informations détaillées sur les salaires versés à chaque employé et qui déduisent une retenue à la source en retranchant du salaire brut des montants qui sont directement versés au compte des ministères concernés à titre de provisions pour l'impôt et les cotisations sociales de l'année en cours. L'entrée en jeu de ces mandataires facilite grandement le recouvrement des impôts. Dans le cas des revenus, cela permet d'établir avec beaucoup plus d'exactitude l'assiette fiscale, c'est-à-dire le montant imposable.

- WILKINSON, G. T. *Quasi-Industrial Societies and the Social Work Curriculum*. New York: Council on Social Work Education, 1978.
- PAINE, R. (ed). *Traders and Brokers in the East Arctic*. Newfoundland, Memorial University of Newfoundland, Newfoundland Social and Economic Papers no 2, 1971.
- QUEBEC. *Loi sur les services de santé et les services sociaux*. Québec, Éditeur officiel, 1982.
- QUEBEC. *Loi sur la protection de la jeunesse*. Québec, Éditeur officiel, 1983a.
- QUEBEC, ministère des Communications. *Le Guide 83-84 - tous les services de l'État québécois*. Québec, ministère des Communications, 1983b.
- RAY, A. et FREEMAN, D. *'Give Us Good Measure' - An Economic Analysis of Relations between the Indians and the Hudson's Bay Company before 1763*. Toronto, University of Toronto Press, 1978.
- RED HORSE, J. G. 'Family Structure and Value Orientation in American Indians', *Social Casework*, 61-8, 1980a, pp. 452-457.
- RED HORSE, J.G. 'American Indian Elders: Unifiers of Indian Families', *Social Casework*, 61-6, 1980b, pp. 490-493.
- ROGERS, E.S. 'Leadership Among the Indians of Eastern Subarctic Canada', *Anthropologica*, 7-2, 1965, pp. 263-284.
- ROGERS, E.S. 'Band Organization Among the Indians of Eastern Subarctic Canada', Damas, D. (ed), *Contributions to Anthropology: Band Societies. Proceedings of the Conference on Band Organization, Ottawa, August 30 to September 2, 1965*. Ottawa, National Museums of Canada. Bulletin no 228, Anthropological Series no 64, 1969, pp. 24-55.
- SERVICE, E.R. *The Hunters*. New Jersey, Prentice-Hall Inc., 1979.

LE CONTROLE FISCAL: QUI EST-CE QUI CONTROLE?

Pierre J. Hamel

Pour la plupart des fiscalistes, l'étude du système fiscal d'une société comprend typiquement trois moments. Premièrement, on évalue le coefficient de pression fiscale, calculé comme le pourcentage du PIB (Produit intérieur brut) que représente l'ensemble des prélèvements obligatoires (taxes, impôts et cotisations sociales). Deuxièmement, on décrit la structure fiscale, soit l'assemblage des différents types d'impôts, les formes et les lieux de prélèvements. Troisièmement, on analyse la qualité de l'administration fiscale, son efficacité, sa capacité à imposer. Ce dernier aspect, qui sera l'objet de notre communication, pose avant tout un problème de contrôle, car on ne peut taxer que ce que l'on peut saisir.

Au cours de notre exposé, nous nous sommes astreints à cerner la question suivante: qui contrôle? Pour illustrer notre propos, nous nous servirons d'exemples concrets comme le raffermissement de l'imposition des pourboires et le tumulte déclenché par la loi 43.

Le contrôle fiscal est de moins en moins directement effectué par les agents du fisc. En effet, et il s'agit d'une tendance séculaire, le plus gros du travail concret de contrôle passe de plus en plus sous la responsabilité de "mandataires" désignés par l'État pour assumer un rôle d'intermédiaire entre le fisc et le contribuable. Ces mandataires, ce sont les marchands qui perçoivent la taxe de vente au détail pour le compte du ministère du Revenu, ou encore les propriétaires d'immeubles de plus de 10 logements qui sont chargés à Montréal de percevoir la taxe d'eau auprès de leurs locataires, ou les employeurs qui fournissent au fisc des informations détaillées sur les salaires versés à chaque employé et qui déduisent une retenue à la source en retranchant du salaire brut des montants qui sont directement versés au compte des ministères concernés à titre de provisions pour l'impôt et les cotisations sociales de l'année en cours. L'entrée en jeu de ces mandataires facilite grandement le recouvrement des impôts. Dans le cas des revenus, cela permet d'établir avec beaucoup plus d'exactitude l'assiette fiscale, c'est-à-dire le montant imposable.

En fait, la tâche exigée des mandataires n'est autre chose qu'un travail comptable de contrôle interne. Ainsi, ils assument la saisie des données, leur mise en forme et une première vérification de concordance comme, par exemple, dans le cas de la conciliation entre le total des salaires que l'employeur déclare avoir versés et le total des salaires déclarés par chaque employé selon le relevé émis par l'employeur. Comme on le verra, c'est le développement du contrôle comptable à des fins internes, selon les besoins propres des entreprises, qui constitue la pierre d'assise du contrôle fiscal¹.

Une telle médiatisation du contrôle fiscal est un phénomène majeur. Si l'on considère l'ensemble des recettes publiques, on constate rapidement toute l'importance du rôle dont on a progressivement chargé les mandataires dans l'établissement des assiettes fiscales et le recouvrement des impôts.

Concernant le recouvrement des impôts, les entreprises, à elles seules, collectent, pour le compte de l'Etat, entre les deux tiers et les trois quarts de tous les impôts payés dans les pays industrialisés (Bobe et Liou, 1978), et ce, sans compter les cas où ce sont des particuliers et non des entreprises qui remplissent une fonction de mandataire. Il est facile de se figurer les impôts qui sont versés à l'Etat par des entreprises: il s'agit essentiellement de la quasi-totalité des impôts à la consommation (taxe de vente, TVA et autres), de l'impôt sur le revenu et des cotisations sociales retenus à la source dans le cas des salariés, de la majorité des droits de douane, des permis et ainsi de suite sans oublier bien entendu les impôts sur les profits des entreprises, la part de l'employeur des cotisations sociales, etc. Dans le cas du recouvrement des impôts, on observe donc que le fisc n'a pas à intervenir directement dans la grande majorité des cas.

Cette absence d'implication directe du fisc est encore plus marquée pour ce qui est de l'établissement de l'assiette fiscale. En effet, non seulement les mandataires fournissent-ils les informations nécessaires au contrôle fiscal lorsqu'ils assument la collecte des impôts, mais encore on note de nombreux cas, principalement lorsque cela affecte le revenu des particuliers, où le fisc exige de semblables informations, sous forme de relevés ou autrement, même lorsque les mandataires n'ont pas à effectuer de retenue à la source. On pense, par exemple, aux relevés émis par les institutions financières pour faire état du montant des intérêts qu'elles ont

distribués sans qu'il n'y ait eu d'impôt déduit. Il en est de même des bourses d'étude. En fin de compte, pour ce qui est de la très grande majorité des sommes collectées, le fisc n'a pas à effectuer de contrôle à proprement parler en ce qui concerne l'établissement de l'assiette fiscale, mais seulement à s'assurer de la coïncidence de ce qui est déclaré par les uns et par les autres.

La tendance des administrations fiscales à favoriser la médiatisation du contrôle fiscal permet un contrôle à la fois moins douloureux et plus efficace.

Le contrôle fiscal effectué directement par le fisc peut facilement être ressenti comme tatillon, pesant, inquisiteur: dans une relation personnalisée, face à face, la saisie des données apparaît comme une véritable saisie, ouvertement violente. Au contraire, le contrôle fiscal médiatisé n'est que très rarement perçu comme harassant, pour la simple raison qu'il est presque imperceptible. En l'absence d'agent du fisc, en étant intégré au contrôle comptable interne, le contrôle fiscal médiatisé devient un phénomène normal qui fait partie du quotidien, de l'ordre des choses. C'est pourquoi, de nos jours, les occasions se font plus rares et il n'est pas donné à tout le monde de participer ou même d'assister au lynchage d'un percepteur d'impôts, et ce, depuis que la collecte est en partie assumée par de sympathiques mandataires, comme le petit épicier du coin, au fur et à mesure des achats quotidiens même si la majorité des taxes à la consommation ont déjà été incorporées au prix en amont du détaillant, au niveau du grossiste, comme c'est le cas de la taxe de vente fédérale canadienne.

Il en est de même pour l'impôt sur le revenu des salariés où le contrôle et la ponction fiscale deviennent insensibles grâce à la retenue à la source: la main qui nourrit, dans un même mouvement généreux, par un tour de passe-passe, "la main plus rapide que l'oeil", détourne les impôts à payer avant même qu'ils ne parviennent au salarié. Les contribuables ne sont certes pas dupes, du moins pas tous ni tout le temps. Il n'empêche qu'il n'est pas rare d'entendre des gens affirmer, l'air heureux et satisfait, qu'ils ne paient pas d'impôt, et même que c'est le fisc qui leur en donne, alors qu'en fait on leur a soutiré au fil des semaines plus que leur quote-part.

En fait, c'est le cas de la majorité puisque les choses sont ainsi faites

qu'année après année, les contribuables sont toujours plus nombreux à attendre un retour d'impôt qu'à devoir faire parvenir un chèque au fisc. Ainsi, au Québec en 1980, près de 85% des salariés attendaient un chèque de remboursement et seulement 10% en avaient signé un à l'ordre du Ministre du revenu (Marcoux, 1983: 37). La médiatisation du contrôle fiscal et la diffusion des points de contrôle permettent de dédramatiser l'opération et d'éviter, pour la vaste majorité des contribuables, de traumatisantes rencontres.

Non seulement le contrôle fiscal médiatisé est-il moins douloureux, mais encore il est beaucoup plus efficace. Evidemment, il est, par définition, plus compliqué d'évaluer si le contrôle est vraiment efficace puisque cela revient à estimer dans quelle mesure un impôt est fraudé ou non. Il est quand même possible d'affirmer hors de tout doute qu'un impôt est souvent moins fraudé lorsqu'un tiers est chargé d'effectuer un contrôle de première ligne et de rapporter ces informations au fisc.

Un des éléments attestant l'efficacité relative du contrôle médiatisé est qu'il n'y a, dans ces cas-là, jamais de contestations ou de poursuites, comme, par exemple, en ce qui a trait à la détermination du revenu de travail dans le cas de salariés, alors que gémissent les propriétaires de petits commerces et de PME, les professionnels à leur compte, etc., sur lesquels s'acharnent les agents du fisc, en un sens avec raison. En effet, alors que, d'un côté, coincés, encarcânés, les salariés ne peuvent pratiquement pas dissimuler leur salaire et que les déductions admissibles sont strictement restreintes; de l'autre côté, en ce qui concerne les revenus d'activités autonomes, il y a toujours place pour l'expression de ce grand art d'interprétation qu'est la comptabilité et souvent matière à contestations et à poursuites.

D'ailleurs, cette idée d'efficacité relative du contrôle fiscal médiatisé fait l'objet d'un assez large consensus. Les diverses études sur la fraude fiscale s'accordent en général pour affirmer que, dans l'ensemble, le revenu déclaré à l'impôt équivaut, à relativement peu de choses près, au revenu global réel lorsqu'il s'agit de contrôle fiscal médiatisé, comme dans le cas de l'impôt sur le revenu des salariés. En revanche, pour les travailleurs autonomes, les professionnels à leur compte ou les chefs de petites

entreprises, les revenus déclarés n'ont souvent qu'un lointain rapport avec la réalité.

Moins douloureux, plus efficace, le contrôle fiscal médiatisé semble présenter des avantages non négligeables, du point de vue du fisc bien sûr. Pourtant, la formule n'est pas étendue à tous les types de revenus. L'examen de cas de contrôle non médiatisé nous permettra de cerner de près les deux conditions nécessaires à la médiatisation du contrôle fiscal: premièrement, la matière imposable, encore les salaires, doit être l'objet d'un contrôle à des fins internes et, deuxièmement, la personne ou l'organisme qui effectue ce contrôle doit avoir avantage à en faire profiter le fisc.

Prenons l'exemple de la taxe de vente. Le contrôle fiscal est grandement simplifié grâce à la généralisation des caisses enregistreuses qui gardent en mémoire le détail des ventes. Or, certains commerces continuent à fonctionner sans caisse enregistreuse, en utilisant d'un côté une calculatrice sans mémoire ineffaçable et, de l'autre côté, une petite caisse qui n'est l'objet d'aucun contrôle ni pour les recettes ni pour les déboursés. Ces entreprises partagent certaines caractéristiques. En général, elles sont de très petite taille, n'ont que très peu d'employés -ceux-ci sont fréquemment des membres de la famille du propriétaire- et le propriétaire est le plus souvent continuellement sur place. Il est aussi en mesure de procéder directement au contrôle de la caisse ou par l'intermédiaire d'une personne en qui il a totalement confiance. La caisse enregistreuse fait son apparition le jour où le patron veut pouvoir contrôler des gens qui, éventuellement, l'occasion faisant le larron, pourraient se servir au passage. D'ailleurs, un des principaux arguments de vente invoqués par les détaillants de caisses enregistreuses électroniques est justement qu'elles permettent un bien meilleur contrôle sur les faits et gestes du personnel y travaillant. Chose certaine, les caisses enregistreuses sont toujours utilisées dans les grandes surfaces, dans les succursales même petites de réseaux commerciaux et, ordinairement, partout où l'organisation du travail a quitté le stade artisanal pour présenter une division du travail un peu plus accentuée mettant en opposition le patron et ses salariés.

Plus souvent qu'autrement, on remarque, chez les entreprises qui ne tiennent pas de comptabilité pour les salaires versés à leurs employés, des

caractéristiques similaires à celles des entreprises qui n'ont pas de caisse enregistreuse. Les entreprises qui ne déclarent pas leurs employés et les paient en liquide, "en-dessous de la table", sont de petites entreprises où le patron peut exercer de visu un contrôle suffisant. En revanche, dès que la taille de l'entreprise s'accroît et que le contrôle personnel n'est plus possible, on voit apparaître, à des fins de contrôle interne, un système comptable qui fonctionne avec des factures numérotées, des paiements par chèques, des relevés de toutes sortes. Le travail au noir devient alors plus difficile mais non impossible à camoufler. Le fisc profite de ces efforts pour limiter le coulage dans l'entreprise car le contrôle fiscal peut s'appuyer sur un contrôle interne resserré qui vise essentiellement les opérations courantes impliquant les subalternes, quitte bien entendu à ce que le patron ou les cadres supérieurs se ménagent une cassette personnelle, sous forme de petite caisse secrète, de compte anonyme en Suisse ou de filiale-bidon à l'abri des contrôleurs gênants, pour conserver la possibilité de régler discrètement quelques coups dont certaines traces pourraient s'avérer compromettantes.

Le contrôle interne donne prise au contrôle fiscal et rend possible la mise en place de relais locaux de l'administration fiscale. Encore faut-il cependant que les mandataires aient un net avantage à jouer ce rôle, à reverser au fisc la taxe de vente perçue ou à retransmettre les informations sur les salaires versés. En général, dans les cas d'entreprises importantes où l'on tient une comptabilité serrée, la question se pose moins étant donné que les pièces justificatives dont on a besoin pour son propre contrôle interne laissent des traces repérables par le fisc et limitent ainsi les possibilités de fraude sur une vaste échelle, fraude qui requiert le silence ou la complicité d'un trop grand nombre de salariés, pas toujours fiables, que l'on cherche justement à contrôler.

En revanche, il n'est pas rare qu'un petit patron dissimule une partie des ventes taxables, ce qui lui permet à la fois de diminuer son revenu imposable et d'empocher la taxe de vente. Pour se convaincre que plusieurs considèrent qu'ils ont avantage à contourner la loi, on n'a qu'à regarder l'impressionnante série de jugements et de condamnations pour défaut de paiement de la taxe de vente dont le Ministère fait état chaque mois dans le but presque avoué d'intimider les mandataires qui seraient tentés de les

imiter.

De la même façon, dans le cas de l'impôt sur le revenu des salariés, le mandataire doit trouver son avantage à déclarer au fisc les salaires versés. Lorsque l'employeur considère qu'il lui en coûte beaucoup trop, il peut songer à recourir au travail au noir. D'une part, le fait de déclarer les salaires versés l'oblige à acquitter la part de l'employeur des cotisations sociales, d'autre part, ces cotisations, comme d'ailleurs les salaires versés, sont totalement déductibles du revenu de l'entreprise; l'un dans l'autre, sauf pour de très petites entreprises dont la clientèle est composée essentiellement de particuliers, il s'avère la plupart du temps inévitable et même rentable de déclarer la totalité des salaires en contrepartie des revenus de l'entreprise que l'on ne peut escamoter, ce qui permet du reste de réserver à d'autres fins les revenus de l'entreprise que l'on peut soustraire au contrôle fiscal.

A titre d'exemples révélateurs, examinons l'imposition des pourboires des travailleurs de la restauration et de l'hôtellerie car il s'agit d'une tentative de mise sur pied d'un système de contrôle médiatisé, ce qui nous permettra de voir la nécessité des deux conditions que nous avons identifiées: le contrôle interne et l'intérêt du patron à collaborer.

Les pourboires ne sont manifestement pas déclarés en totalité alors qu'ils constituent un élément du revenu imposable au même titre que le salaire. Payés le plus souvent en argent comptant et empochés directement par leur destinataire final, les pourboires ne laissent pas de trace nulle part et il est impossible, dans les conditions actuelles, de déterminer exactement la somme des pourboires reçus. Cette situation s'est toutefois modifiée avec l'introduction accélérée de la carte de crédit et la nouvelle pratique qui consiste à inscrire le montant du pourboire sur le formulaire de paiement par carte de crédit: il devient alors possible d'extrapoler à l'ensemble les pourboires payés par carte de crédit et d'évaluer approximativement le total des pourboires.

En tirant partie de ces informations sur les pourboires payés par carte de crédit, en tenant compte du chiffre d'affaires déclaré par l'entreprise et en utilisant le registre des salaires pour estimer, par le nombre d'heures

travaillées, la proportion des ventes attribuables à chaque employé, les administrations fiscales québécoise et fédérale ont entrepris en juillet 1979 une campagne de vérification des déclarations de revenus des gens au pourboire qui a donné lieu à une série de poursuites individuelles. Ces poursuites ont suscité une réaction de défense qui s'est traduite par la création, un peu partout au Québec, d'associations regroupant les gens au pourboire.

Le deuxième épisode de cette petite histoire est marqué par la publication en août 1982 d'un livre vert du ministre du Revenu sur la situation des travailleurs au pourboire et par la tenue, à l'automne, d'une commission parlementaire sur ce sujet où furent entendues les diverses associations de travailleurs et de restaurateurs.

Parmi les différentes hypothèses envisagées par le ministre, les associations de travailleurs et les syndicats étaient partisans du pourboire obligatoire sous forme d'un pourcentage fixe appliqué uniformément à toutes les factures; après avoir été combattue par les associations patronales comme représentant une menace mortelle pour l'industrie, cette solution du pourboire obligatoire n'a pas été retenue bien qu'elle présentait pourtant les meilleures possibilités pour le contrôle fiscal.

Rejetant également le maintien du statu quo réclamé par les associations patronales, le ministère du Revenu a réussi à trouver une solution qui mécontente tout le monde et qui, de l'avis général, équivaut à un aveu d'impuissance de la part du fisc à appliquer et à faire la loi de l'impôt.

La solution retenue par la loi 43, entrée officiellement en vigueur le 1er janvier 1984, prévoyait l'obligation pour les travailleurs de déclarer par écrit à leur employeur le montant de leurs pourboires pour chaque période de paie. La loi précisait que l'employeur devait considérer ces pourboires de la même façon que le salaire; conséquemment, l'employeur avait la charge de percevoir à chaque paie un montant provisionnel pour les impôts et les cotisations sociales sur les pourboires et devait bien sûr y rajouter la part patronale des cotisations sociales. Enfin, la loi prévoyait que le montant global des pourboires déclarés par tous les employés devrait équivaloir à un minimum de 8% des ventes de l'établissement. Par crainte des réactions qui

s'annonçaient pour le moins vives, le ministre a préféré mettre en veilleuse cette formule d'attribution de 8% qui ne fut jamais appliquée.

Mais, même sans la mise en vigueur de la formule d'attribution, la nouvelle loi a été accueillie par des manifestations tant de la part des travailleurs que de la part des restaurateurs. Ces derniers ont même réussi à organiser le 13 mars 1984 un mouvement de fermeture d'un grand nombre d'établissements touchés par la loi 43.

Finalement, le ministre a annoncé en juin 1984 un projet d'amendement de la loi. Cette révision prévoit que les pourboires ne seront plus déclarés à chaque période de paie mais seulement une fois l'an, les travailleurs déclarant au début de chaque année le montant de pourboires qu'ils prévoient recevoir. A chaque période de paie, l'employeur devra retenir sur le salaire les déductions fiscales et sociales en fonction du salaire mais également des pourboires prévus.

Regardons rapidement les raisons du tumulte provoqué par la loi 43. Du point de vue des travailleurs, la loi 43 comportait deux défauts majeurs. Tout d'abord, la formule d'attribution de 8% aurait risqué, selon les associations, de pénaliser bon nombre de travailleurs qui reçoivent moins de 8% et/ou qui doivent partager leurs pourboires avec d'autres (le maître d'hôtel, l'hôtesse, le garçon-desserveur, etc.). Le deuxième problème, qui demeure irrésolu même après les derniers amendements, c'est l'attitude du gouvernement fédéral qui encaisse sa part d'impôt sur les pourboires, en profitant de l'action du fisc québécois, mais qui refuse de considérer ces pourboires comme des gains assurables aux fins de l'assurance-chômage. Les associations de travailleurs aux pourboires, épaulés par les syndicats du secteur, et en particulier par la CSN, ont pour slogan: mêmes obligations, mêmes droits. De l'avis de syndicats, il est plus avantageux de payer tous ses impôts et cotisations si on obtient en retour une protection complète au niveau de la sécurité sociale.

Notons au passage que, dans ce cas-ci comme dans bien d'autres, les syndicats se révèlent être de précieux alliés objectifs du fisc; en effet, leur position n'est pas contradictoire sur le fond de la question avec la position gouvernementale. Au contraire, rappelons d'une part que leur solution

préférée, le pourboire obligatoire, aurait permis le meilleur contrôle fiscal possible et que, d'autre part, les conventions collectives qu'ils réussissent à négocier dans le secteur facilitent la mise en place des contrôles rêvés par le fisc. Ce n'est pas le fruit du hasard: en combattant l'arbitraire patronal, les syndicats travaillent à la mise en place de règles du jeu claires qui limitent les droits de gérance de l'employeur mais qui restreignent en même temps la marge de manoeuvre de leurs membres face au fisc.

L'analyse de la position patronale face à la loi 43 est tout particulièrement intéressante. Le premier et principal point de désaccord, tel que le présentent les associations patronales, tient justement à ce rôle de mandataires que leur impose la loi 43 et qu'ils refusent d'assumer. Pour le porte-parole de l'Association des restaurateurs du Québec, " (...) cette nouvelle loi n'a d'autre but que de permettre au gouvernement de faire des propriétaires de restaurants ses inspecteurs, ses policiers et ses percepteurs" (La Presse, 13 mars 1984: A-2). "Le gouvernement veut nous transformer en comptables, vérificateurs, espions, fonctionnaires, percepteurs d'impôts, disent-ils" (Beauregard, 1984: A-7). La publicité du Front commun des établissements affectés par la loi 43 (1984: A-21) clame que la loi leur imposerait "un rôle policier tout à fait inacceptable". Notons que les amendements qui seront éventuellement apportés à la loi 43 atténuent grandement le poids de cette tâche de contrôle puisque l'employeur n'aura pas à s'assurer de chaque période de paie que le montant de pourboires déclarés corresponde à la réalité: ils pourront considérer comme acceptable l'estimation annuelle des pourboires à recevoir.

A notre avis, les restaurateurs ont une vision passablement juste des intentions gouvernementales: il est tout à leur honneur de refuser d'être embrigadés comme de vils délateurs fiscaux. Le "hic" dans cette affaire, c'est que ces gens qui jouent les vierges offensées accomplissent déjà, depuis longtemps, un sale boulot de "policiers", comme ils disent, dans le cas de maigres salaires qu'ils versent à leurs employés. On ne voit pas vraiment pourquoi ce qui ne les a jamais empêchés de dormir dans le cas des salaires leur poserait subitement des problèmes de conscience dans le cas des pourboires. En revanche, si l'on fouille un peu leurs revendications, on découvre une explication de leur état d'âme du côté de points de désaccord soi-disant secondaires mais qui nous semblent des plus importants.

Les restaurateurs avancent comme second problème les frais d'administration qu'engendre la comptabilisation des pourboires déclarés. Encore là, mises à part certaines exagérations, il est vrai de dire que cela n'ira pas sans occasionner des frais supplémentaires. Cependant, avec les amendements proposés, ces frais seront réduits à leur plus simple expression avec la déclaration annuelle des pourboires escomptés. Pour tenir compte de ces frais réels, le ministre aurait pu envisager de ristourner aux employeurs un pourcentage des impôts additionnels à titre de dédommagement. Mais, en ces temps de crise budgétaire, le gouvernement est tellement près de ses sous qu'il vient même de couper la compensation de 2% de la taxe de vente collectée qu'il accordait traditionnellement aux marchands chargés de la percevoir. En fin de compte, il n'y a quand même pas de quoi faire la grève sur cette question des frais d'administration d'une opération désormais annuelle.

Il y a un troisième problème, du point de vue des restaurateurs, mais ils se gardent bien de le mentionner trop explicitement dans leur publicité contre la loi 43. Il s'agit des sommes supplémentaires qu'ils devront verser à titre de part patronale des cotisations sociales en pourcentage des pourboires déclarés. Malheureusement pour eux, ils ne trouveront pas grand monde pour les plaindre, d'autant que les lois les avantagent déjà. Rappelons en effet que la loi du salaire minimum stipule pour l'industrie hôtelière un salaire minimum particulier, inférieur de 18% à la normale (3.28\$ l'heure plutôt que 4\$), minimum qui n'est pratiquement jamais majoré lorsque les travailleurs ne sont pas syndiqués.

Il y a enfin un quatrième motif, moins avouable celui-là. En déclarant tous leurs pourboires, les travailleurs se trouvent à fournir au fisc une idée plus juste du volume d'affaires de chaque établissement étant donné que les pourboires sont fonction des ventes, ce qui est nouveau puisqu'il n'y a pas de rapport entre les ventes et les salaires payés. Or, qui l'eut cru? les restaurateurs oublieraient parfois de déclarer certaines ventes au comptant et économiseraient de la sorte des sommes non négligeables en minimisant leur revenu imposable et en gardant pour eux la taxe de vente. Avec ces compléments d'information, on comprend mieux la violence de la réaction des restaurateurs.

Tout compte fait, il n'est donc pas étonnant que la médiatisation du

contrôle des pourboires provoque plus de résistance qu'elle ne suscite de collaboration car les pourboires présentent une situation particulière où le mandataire n'a pas intérêt à exercer un contrôle serré sur la matière imposable telle que déclarée par les employés. En effet, l'employeur n'a aucunement besoin de contrôler les pourboires puisqu'ils n'entrent jamais dans le circuit comptable de son entreprise. Ceci dit, ce circuit comptable existe et ce sont ces mécanismes de contrôle que le fisc tente de mettre à contribution². Par ailleurs, l'employeur n'a pas avantage à ce que les pourboires déclarés soient évalués à leur juste valeur, car ce ne sont pas pour lui des dépenses déductibles de son revenu d'entrepreneur comme le sont les salaires par exemple; au contraire, plus les pourboires déclarés par les employés sont élevés, plus sera importante la part patronale des cotisations sociales, et plus l'employeur se verra obligé de déclarer un chiffre de vente élevé.

Ce contre-exemple des pourboires démontre l'importance d'un contrôle interne préalable, nécessaire aux yeux de l'entreprise indépendamment du fisc, comme base d'appui du contrôle fiscal médiatisé.

En fin de compte, ce qui s'avère le plus simple et surtout le plus efficace pour le fisc, c'est de se cantonner, toutes les fois que c'est possible, dans un rôle de parasite discret, tirant profit d'un contrôle déjà exercé par des tiers, sans avoir à affronter les contribuables. Voilà pourquoi le processus de concentration du capital et l'extension du salariat favorisent l'intensification de la ponction fiscale en offrant une meilleure prise au contrôle fiscal.

Pierre J. Hamel
Sociologie
Université de Montréal

NOTES

1. L'inverse est également vrai: l'accroissement des exigences comptables à des fins fiscales a grandement contribué au renforcement du contrôle interne et à l'essor de la profession comptable (Bernard et Hamel, 1981 et 1982).
2. Incidemment, c'est l'absence de tels mécanismes de contrôle interne d'un patron sur ses employés qui explique que la loi 43 ait oublié certaines industries où pourtant les pourboires sont très importants. En effet, les pourboires dans les industries du taxi, de la coiffure, etc. ne sont certes pas négligeables et il y a fort à parier que ces pourboires ne sont pas tous déclarés au fisc, probablement pas plus que ceux de l'industrie hôtelière; en revanche, ce qui distingue ces industries épargnées par la loi 43, c'est que le ratio travailleurs salariés/travailleurs autonomes (artisans) y est beaucoup plus faible que dans l'industrie hôtelière. Et c'est là, à notre avis, l'explication du sursis accordé au taxi et à la coiffure: le fisc a probablement estimé qu'une trop faible proportion de salariés et de travailleurs dépendants déjà contrôlés augmentait les difficultés de contrôle de l'imposition des pourboires et qu'il valait mieux établir un système là où cela semblait le plus facile: l'hôtellerie.

LA PARTICIPATION CHEZ METALLURGIE FRONTENAC

Métallurgie Frontenac est une entreprise productrice de pièces coillées en acier fondée en 1931 par W.K. MacLeod et H.R. Lynn à Thetford Mines. L'usine a été agrandie à plusieurs reprises. Le dernier agrandissement datant de 1975 a nécessité des investissements de l'ordre de 3,5 millions de dollars et le nombre des employés est passé de 150 à environ 250. Par la suite, le

NOTES

1. On a pu constater au cours de ces dernières années que les entreprises ont tendance à se développer dans des secteurs où les coûts de production sont faibles et les marges élevées. C'est le cas de l'industrie du papier et de l'industrie du bois. Ces secteurs ont connu une croissance remarquable au cours des dernières années. Cette situation a permis à ces entreprises de réaliser de substantiels bénéfices et de constituer de importantes réserves. Ces réserves ont été utilisées pour financer des programmes de développement et de recherche et développement. Ces programmes ont permis à ces entreprises de développer de nouvelles technologies et de améliorer leurs processus de production. Ces améliorations ont permis à ces entreprises de réduire leurs coûts de production et d'augmenter leurs marges. Cette situation a permis à ces entreprises de réaliser de substantiels bénéfices et de constituer de importantes réserves. Ces réserves ont été utilisées pour financer des programmes de développement et de recherche et développement. Ces programmes ont permis à ces entreprises de développer de nouvelles technologies et de améliorer leurs processus de production. Ces améliorations ont permis à ces entreprises de réduire leurs coûts de production et d'augmenter leurs marges.

Pierre J. Hamel
Sociologie
Université de Montréal

L'AFFIRMATION DU CONTROLE DANS UNE ENTREPRISE PARTICIPATIVE

Ruth Rochette

Le rachat de la firme Lynn MacLeod Metallurgy par la nouvelle entreprise Métallurgie Frontenac impliquait plus qu'un changement de propriétaire dans la mesure où les travailleurs syndiqués et les autres salariés sont devenus collectivement des actionnaires avec droit de représentation au conseil d'administration. Quelle dynamique en découle-t-il? Comment se sont développées les relations entre les différents groupes d'employés et la direction? Un examen de ces questions à la suite d'entrevues et d'observations sur les lieux de travail révèle que les travailleurs syndiqués, contrairement aux cadres, demeurent insatisfaits des changements survenus depuis l'instauration de la participation dans l'entreprise et ce, en grande partie à cause des formes de contrôle social qui se sont maintenues en dépit des changements effectués.

Pour démontrer notre point de vue, nous ferons ressortir les perceptions et les attentes des travailleurs syndiqués, des membres de la direction et des autres salariés en ce qui a trait à leur participation à la propriété et à la gestion de l'entreprise Métallurgie Frontenac. Ces perceptions et ces attentes nous indiqueront dans une large mesure comment s'est redistribué le contrôle à travers les différents groupes d'employés et la direction depuis la mise en place de structures participatives à l'intérieur de l'entreprise. Avant d'analyser la nouvelle dynamique des relations entre les groupes d'employés et la direction depuis la réouverture de l'entreprise, nous exposerons brièvement les circonstances du recours à la participation ainsi que les modalités et les structures qui s'y rattachent.

LA PARTICIPATION CHEZ METALLURGIE FRONTENAC

Métallurgie Frontenac est une entreprise productrice de pièces coulées en acier fondée en 1931 par W.K. MacLeod et H.R. Lynn à Thetford Mines. L'usine a été agrandie à plusieurs reprises. Le dernier agrandissement datant de 1975 a nécessité des investissements de l'ordre de 3,5 millions de dollars et le nombre des employés est passé de 150 à environ 250. Par la suite, le

ralentissement du secteur minier, principal client de la fonderie, des installations non rentabilisées à l'intérieur de l'usine, des lacunes de gestion majeures ainsi qu'une baisse du marché de l'acier constituent autant de facteurs à l'origine de la fermeture de l'entreprise à l'automne 1980.

Outre ces difficultés inhérentes à l'entreprise, mentionnons la détérioration constante de l'économie de Thetford Mines depuis la récession économique de 1974-75. En effet, la structure économique de Thetford Mines, basée essentiellement sur l'extraction minière et sur un secteur secondaire dépendant des activités minières ou d'activités habituellement décrites comme traditionnelles (textile, aliments et boissons, meubles, etc.) a été durement atteinte. Dans ce contexte, les entreprises minières ont effectué des mises à pied saisonnières de plus en plus longues. Aussi, plusieurs petites et moyennes entreprises ont fermé leurs portes ou encore ont effectué des coupures drastiques dans le personnel. Par exemple, des entreprises (Sno-Jet et Produits Bellevue) employant au-delà de 500 travailleurs ont fermé leurs portes tandis que d'autres, dont Bervac et les Industries Appalaches, n'ont conservé que le quart de leur personnel. Le ralentissement considérable du secteur minier, les fermetures d'usines et les réductions massives de main-d'oeuvre ont fait de Thetford Mines un milieu propice à l'émergence d'expériences participatives.

Les projets de participation dans la région thetfordoise tels Les Produits Régals 1982, Métallurgie Frontenac ou encore Visionnic, sont généralement réalisés par des hommes d'affaires du milieu n'ayant pas nécessairement de liens avec les entreprises concernées. Des propriétaires d'entreprises, des professionnels et des commerçants se sont donc regroupés dans des sociétés à capital de risque afin de redonner un souffle nouveau dans une région économiquement précaire. La sauvegarde des entreprises en place, au moyen de la participation financière des travailleurs et des subventions gouvernementales, constitue pour les milieux d'affaires de Thetford Mines une des façons de parer à la détérioration constante de l'économie thetfordoise. C'est ainsi que des groupes d'investisseurs ont entrepris des négociations avec les travailleurs syndiqués et les autres salariés en vue de relancer les activités de l'entreprise Métallurgie Frontenac.

Les travailleurs syndiqués, les employés de bureau, les cadres et les

contremaîtres refusèrent systématiquement les offres de rachat du groupe de l'ancien propriétaire MacLeod jr. et du groupe d'hommes d'affaires de la société à capital de risque Polyactions, car ils ne concédaient que 24% des actions au collectif des employés. Finalement, l'entreprise Métallurgie Frontenac a réouvert ses portes en janvier 1982 après la signature d'une convention d'actionnaires entre le collectif des employés et le groupe d'hommes d'affaires présidé par M. Denis Rousseau. Même si le patronat demeure le principal instigateur de cette expérience de participation à la propriété et à la gestion, le syndicat local, les Métallurgistes Unis d'Amérique, et la FTQ se sont fortement impliqués dans ces négociations. Un investissement collectif obligatoire pour tous les employés ainsi que l'obtention de 34% des actions les mettant sous la protection de la charte fédérale des compagnies, constituaient les principales conditions du syndicat qui avait, auparavant, refusé d'autres offres de groupes d'investisseurs qui ne voulaient rien concéder aux travailleurs. Ces derniers, placés devant le spectre du chômage, ont finalement décidé d'investir dans l'entreprise avec un minimum de protection.

La convention des actionnaires de Métallurgie Frontenac stipule que le groupe d'hommes d'affaires possède 66% du capital-actions contre 34% pour la Compagnie des Fondateurs, le collectif des employés. De plus, le holding des vingt actionnaires a accepté d'investir 200 000\$ additionnels en plus du 500 000\$ de départ. Pour l'obtention d'un emploi, chaque travailleur syndiqué et autre salarié ont dû investir 2 000\$ à l'exception du contrôleur dont on a voulu conserver l'impartialité. La part du capital-actions du collectif des employés a été complétée par une portion de la subvention du défunt programme OSE (Opération Solidarité Economique) du Gouvernement du Québec, soit environ le cinquième de leur mise de fonds. D'autre part, les travailleurs durent accepter un recul sur le plan de la convention collective, en particulier aux chapitres des vacances, de l'indexation du coût de la vie et de l'ancienneté. Cette participation minoritaire à la propriété donne la possibilité à 3 employés, dont 2 syndiqués, de siéger au conseil d'administration. Ce sont les travailleurs syndiqués qui siègent, dans les faits, au conseil d'administration. Outre le conseil d'administration, les employés siègent sur des comités mis sur pied, en général, par la direction. Ces différents comités et leur composition sont présentés dans le tableau suivant.

Les comités d'entreprise et leur composition

Comités	Participants
Conseil d'administration de Métallurgie Frontenac	- 6 actionnaires du holding - 3 représentants des employés dont 2 syndiqués
Conseil d'administration de la Compagnie des Fondeurs	- 7 travailleurs syndiqués - 2 cadres
Comité de gestion	- la direction - 1 représentant du holding - 3 cadres - 1 travailleur syndiqué
Comité de production	- la direction - 4 cadres - 1 contremaître
Comité de marketing	- la direction - 1 représentant du holding d'actionnaires - 3 employés syndiqués dont 1 cadre
Comité de sécurité-santé	- 3 travailleurs syndiqués - 2 représentants patronaux: - 2 cadres

De ce tableau, il ressort que la participation des travailleurs syndiqués et des autres salariés demeure minoritaire sur le plan financier et au niveau des organismes décisionnels. Mais qu'en est-il de la participation réelle des employés? C'est à cette question que nous avons cherché réponse en nous demandant comment est réparti le contrôle à l'intérieur de l'entreprise, c'est-à-dire qui décide quoi sur les plans de la gestion, de la production,

du marketing? Nous avons tenté de la cerner par un examen des perceptions et des attentes des groupes d'employés et de la direction et ce, afin d'analyser la dynamique des relations de travail et la répartition du contrôle dans l'entreprise depuis l'instauration de la participation des travailleurs syndiqués et des autres salariés à la propriété et à la gestion.

PERCEPTIONS ET ATTENTES DES GROUPES D'EMPLOYES ET DE LA DIRECTION ENVERS LA PARTICIPATION A LA PROPRIETE ET A LA GESTION

Plusieurs études, notamment celle de l'Industrial Democracy in Europe (IDE, 1981) menée dans douze pays européens, ont démontré que les perceptions et les attentes des différents groupes d'employés concernant le contrôle qu'ils exercent ou devraient exercer dans l'entreprise participative varient en fonction des postes qu'ils occupent dans l'entreprise. Ainsi, les perceptions et les attentes des cadres, des employés de bureau ou encore des travailleurs syndiqués diffèrent passablement les unes des autres non seulement sur le plan de l'exercice d'un contrôle, mais aussi sur les formes et les sphères de contrôle tant vécues que souhaitées. Chez Métallurgie Frontenac, de telles variations existent. Nous les présenterons en décrivant chaque groupe.

La direction

Etant étrangers au travail effectué dans une fonderie, les actionnaires pour la plupart des commerçants, des professionnels et des propriétaires de PME, ont consulté de près les cadres pour le projet de réouverture et la remise en marche de l'entreprise. De même, la direction, au moment où nous avons fait la recherche, n'était pas familière avec les rouages de la production dans une fonderie lorsqu'elle a repris en main l'entreprise. Pour acquérir des connaissances et coordonner les activités de l'entreprise, la direction a mis sur pied des comités de marketing, de production et de gestion. Ces comités, auxquels participent des employés non syndiqués et syndiqués, des actionnaires et la direction, sont principalement des lieux d'échange, de consultation et voire de décision sur des problèmes particuliers ou généraux. Il y a très peu de place pour les travailleurs syndiqués sur ces comités à l'exception du comité de gestion où ils ont un représentant.

La possibilité de travailler en équipe au sein de divers comités est récente dans l'entreprise. Avant, c'était la direction qui prenait seule les décisions sans consulter les employés de bureau, les cadres et les travailleurs du plancher. En plus d'être favorable à la coordination des actions entre les cadres de l'entreprise, la direction est convaincue de la nécessité d'utiliser l'expérience et les connaissances des travailleurs de l'usine. Ces travailleurs possèdent une moyenne de vingt ans d'ancienneté et la majorité d'entre eux ont expérimenté plus d'un poste de travail et ce, dans différents départements. Afin d'établir des échanges avec les employés de l'usine, la direction envisageait la tenue de réunions à l'intérieur des départements. Ainsi, le cadre, le contremaître et les travailleurs pourraient discuter et essayer de résoudre les problèmes de toutes sortes à l'intérieur de leur département. Au moment de la recherche, seul un département avait tenu ce genre de réunion. Les membres du comité de gestion se proposaient d'inviter un travailleur à toutes les réunions afin qu'il décrive son poste de travail et qu'il explique les problèmes rencontrés dans l'exécution de son travail. Une telle approche est devenue un moyen pour la direction d'utiliser le savoir des travailleurs de l'usine en ce qui a trait à la production.

Selon la direction de Métallurgie Frontenac, le leadership d'une entreprise participative diffère de celui d'une entreprise traditionnelle. Il implique la circulation de l'information auprès des employés de l'entreprise. La direction transmet à tous les employés les bilans financiers, les commandes en carnet, etc. et reste disponible pour d'autres informations dont la demande peut être faite par l'entremise des représentants des travailleurs. La direction d'une entreprise où les employés sont actionnaires et sont représentés au conseil d'administration demande plus de souplesse et de collaboration entre les dirigeants et les employés. Par ailleurs, la direction constate que les représentants des employés au conseil d'administration ont acquis avec le temps les connaissances nécessaires pour occuper ce genre de poste.

En dernier lieu, signalons que la direction doute qu'elle se serait impliquée dans une expérience de participation si les circonstances ne l'avaient pas fortement incitée. L'investissement des employés était une condition pour l'obtention des subventions du gouvernement provincial par l'entremise de l'ancien programme OSE. C'est ce qui l'a incitée. Elle demeure

néanmoins convaincue de la nécessité d'impliquer les employés dans la gestion de l'entreprise. Le plan d'achat d'actions proposé par la compagnie Bell constitue un exemple d'implication. Les principales attentes de la direction envers la participation sont l'acquisition de capital et l'intérêt comme la motivation des employés pour leur travail.

Les employés non syndiqués

Les cadres

La majorité des cadres considèrent que la participation à la propriété ou la possession d'actions dans l'entreprise a eu des impacts positifs sur le travail. Les employés de l'usine ont plus d'intérêt pour ce qu'ils font. Il y a par conséquent moins de gaspillage. Pour eux, le rendement et la productivité se sont accrus beaucoup lorsqu'ils comparent les chiffres d'avant la fermeture avec ceux d'après la réouverture. De même, ils constatent que le pourcentage de rejet des pièces est très bas. Cependant, il y a une ombre à ce tableau: le taux élevé d'absentéisme.

En plus de l'amélioration de la production et de la productivité, les cadres estiment qu'il y a une meilleure collaboration entre eux et le reste des employés du fait qu'ils aient tous investi 2 000\$ dans l'entreprise. D'autre part, la majorité des cadres reste convaincue de la rentabilité de l'entreprise malgré les conditions difficiles de la première année d'opération. Comme preuve de leur conviction, ils ne retireraient pas leurs actions s'ils en avaient la possibilité.

Les cadres pour qui la participation signifie quelque chose sont précisément ceux qui ont ressenti un impact au niveau de leur travail et de leurs relations avec la direction. Comme nous l'avons déjà souligné précédemment, la direction, au moment de la fermeture et au début de la réouverture de Métallurgie Frontenac, prenait seule les décisions et consultait très peu l'ensemble de son personnel cadre. La circulation de l'information et les nouvelles possibilités de discussion, de consultation, voire de décision, ont permis aux cadres de mettre à profit leurs connaissances et de s'approprier un certain usage de la parole. S'approprier une partie de l'usage de la parole veut dire pouvoir émettre ses opinions, être

écouté au lieu de recevoir des directives sans discussion. Plus important encore que l'usage de la parole retrouvée devient alors le partage du contrôle des décisions. En redonnant l'usage de la parole, la direction désire utiliser les connaissances de ses cadres. Elle reconnaît leur compétence et accepte qu'ils influencent les décisions. Elle partage ainsi son pouvoir de décision. Les cadres ont alors l'impression de participer aux décisions qui relèvent du champ de leur compétence. Ils se sentent plus impliqués dans l'entreprise et plus égaux avec la direction.

Par ailleurs, la participation, selon plusieurs d'entre eux, ne peut être généralisée. Les cadres envisagent leurs relations avec les travailleurs du plancher de façon plus égalitaire. Selon eux, ces derniers sont au coeur de la production et connaissent les problèmes qui y sont reliés. Ils désirent tenir compte de leurs idées et de leurs suggestions en ce qui a trait à la production. Néanmoins, les cadres affirment la nécessité, pour chaque employé, de délimiter précisément son rôle à l'intérieur de l'entreprise, qu'elle soit participative ou non. Les employés de l'usine ont comme champs de compétence la production alors que la coordination et la conception des activités relèvent des cadres. Il demeure donc important pour le bon fonctionnement d'une entreprise qu'elle soit participative ou non, de conserver des démarcations entre les différents rôles de conception, de coordination, de supervision et d'exécution de la production. Participation, oui, à condition que chacun reste à sa place.

Hormis quelques-uns, la majorité des cadres voit d'un bon oeil la participation des travailleurs au comité de gestion et au conseil d'administration. Selon eux, c'est un bon apprentissage de la gestion pour les employés qui en font partie. Contrairement à la direction, les cadres n'ont pas mis sur pied des mécanismes de consultation et d'information auprès des employés de l'usine. Seul le département du nettoyage tenait de temps à autre une réunion à laquelle participaient les employés et les contremaîtres. Etant communiquées sur une base informelle, les idées et les suggestions des travailleurs de l'usine ne sont pas discutées avec eux mais entre les cadres ou encore entre les cadres et la direction. Il en découle que les travailleurs sont écartés des centres de décisions concernant la production ou l'organisation du travail en général car il n'y a pas d'échange entre eux et les cadres sur les idées et suggestions émises de part et d'autre pour solutionner les problèmes

relatifs au travail.

En d'autres termes, les cadres ne partagent pas leur pouvoir de décision avec les travailleurs du plancher sur des questions qui touchent directement ces derniers. Ils refusent de donner une partie du contrôle qui pourrait facilement échoir aux employés dont le savoir va bien au-delà des simples questions techniques. Cette attitude est en accord avec l'idée qu'ils ont du fonctionnement d'une entreprise participative ou non, dont l'essentiel est le maintien d'une nette démarcation entre les rôles de coordination, de conception, de supervision, d'une part, et d'exécution, d'autre part. L'obtention d'un emploi, la reconnaissance de leur compétence, l'accès aux centres de décision et de meilleures relations avec les employés syndiqués constituent donc les principales attentes des cadres.

Les contremaîtres

Plusieurs études révèlent la difficulté pour les contremaîtres de redéfinir leur rôle à l'intérieur des schèmes participatifs.

"It may be that the tendency to ignore the major contribution that supervision has to play in the success of a participative scheme is due, in part, to the fact that many managements do not regard supervision as a part of the management team. Supervision is sometimes seen as a bridging structure between the workers and management or, indeed as the top ranks of the workers."

(Richbell, 1976, 18)

Dans le cas de Métallurgie Frontenac, les contremaîtres se heurtent au savoir ouvrier des travailleurs. Les contremaîtres, en plus d'être considérés par la direction et les cadres comme uniquement des superviseurs, sont jugés plus ou moins compétents par les travailleurs qui, très souvent, en savent autant sinon plus qu'eux. Leur travail se borne donc fréquemment à faire exécuter des directives ou encore à mettre la main à la pâte pour augmenter davantage la production. Ils constatent que les travailleurs connaissent aussi bien qu'eux les procédés de fabrication ou de nettoyage des pièces. Ils sont

généralement tenus à l'écart des comités à l'exception du contremaître du département de la fabrication des moules. D'ailleurs, les cadres et la direction confèrent un rôle plus grand aux contremaîtres des départements du moulage et de la fusion. En plus de la supervision directe des travailleurs, leur travail consiste à faire des analyses pour l'amélioration de la qualité des pièces. Dans ces cas, la direction et les cadres ont su redéfinir leur rôle et les intégrer à l'intérieur des structures participatives.

Par ailleurs, les contremaîtres constatent que la participation à la propriété et à la gestion a contribué à l'instauration d'un meilleur climat de travail et d'une meilleure collaboration entre les travailleurs syndiqués, les cadres et la direction.

Tout comme les cadres, ils considèrent leur investissement comme rentable et ne le retireraient pas s'ils en avaient la possibilité. Ils souhaitent un rapprochement entre eux et l'échelon supérieur de la hiérarchie, rapprochement qui pourrait se traduire par une circulation d'informations sur les projets à moyen et long terme de la direction et des cadres concernant la production à l'intérieur de leur département. L'obtention d'un emploi figurait parmi les attentes principales des contremaîtres envers la participation.

Les employés de bureau

Situés au niveau hiérarchique inférieur, les employés de bureau dont le travail consiste principalement à exécuter des directives se sentent très peu concernés par la participation. D'une part, ils sont en désaccord avec le caractère obligatoire de l'investissement pour l'obtention d'un emploi. Ils retireront leurs actions dès qu'ils en auront la possibilité, à l'exception de quelques-uns qui croient à la proche rentabilité de l'entreprise. D'autre part, en dépit de l'amélioration des relations de travail, ils constatent que les idées ou suggestions qu'ils émettent ne mènent nulle part. Ils se tiennent pour la plupart à l'écart des comités et des postes de représentants qui, selon eux, sont de peu d'intérêt pour leur travail. En appartenant à la Compagnie des Fondateurs, ils se sentent moins isolés des autres groupes d'employés, quoique loin des préoccupations des travailleurs syndiqués. Mis à part les revendications salariales, les travailleurs syndiqués et les employés de bureau ont très peu d'objectifs communs. Ils ont investi pour avoir un emploi,

que l'entreprise ait des structures participatives ou non importe peu pour les employés de bureau.

Les travailleurs syndiqués

Deux points de vue différents se dégagent des entrevues effectuées auprès des travailleurs syndiqués en rapport avec la participation à la propriété et à la gestion. Une minorité de travailleurs parle d'un changement au niveau du climat de travail. Il serait plus détendu qu'avant. Les patrons écouterait davantage les employés syndiqués tandis que les travailleurs auraient plus d'intérêt au travail. De même, ces travailleurs ont plus l'impression d'être sur un pied d'égalité avec les cadres et les contremaîtres parce que tout le monde a investi 2 000\$ dans la compagnie. Bref, la participation aurait amélioré certaines choses dans l'entreprise. Quelques travailleurs seulement pensent qu'ils influencent les décisions de la compagnie par l'entremise de leurs représentants au conseil d'administration.

L'autre point de vue prévalant dans l'entreprise est celui des travailleurs qui ne voient pas de changements réels depuis qu'ils ont investi dans l'entreprise et qu'ils ont des représentants au conseil d'administration. Ils sont très sceptiques vis-à-vis la participation. Ils ne savent pas si elle peut vraiment apporter quelque chose aux travailleurs. Plusieurs raisons expliquent leur scepticisme. Premièrement, on leur demande d'investir de l'argent au moment où l'entreprise est en difficultés financières. Du temps où l'entreprise était rentable, on ne leur a pas offert d'acheter des actions soit individuellement, soit collectivement. De plus, ils n'entrevoient pas que leur investissement puisse fructifier dans un temps plus ou moins rapproché. Deuxièmement, ces travailleurs n'ont pas l'impression d'être écoutés car ils n'ont presque jamais de nouvelles de leurs idées ou de leurs suggestions: "ça se perd de boss". De même, ils ne sont jamais consultés sur des changements qui touchent directement leur travail. Ils ont toujours l'impression d'être les derniers à être mis au courant. Finalement, ils qualifient l'information d'insuffisante et d'inefficace parce qu'elle concerne des bilans financiers alors qu'ils auraient besoin d'être au courant de la planification de la production pour une semaine, par exemple, ou, encore, des changements que les dirigeants se proposent de faire sur le plan de la production et de l'organisation du travail. Selon eux, "les chiffres, ça ne veut

rien dire. On peut les interpréter comme on veut". Ils aimeraient que les bilans soient expliqués au lieu d'être simplement affichés. En définitive, il n'y a pas d'output à la participation. Les demandes ou encore les suggestions des travailleurs sont trop peu considérées compte tenu de leur expérience et de leur compétence dans la fonderie.

Un autre fait révèle le scepticisme des travailleurs syndiqués envers la participation: leur absence d'implication dans la Compagnie des Fondateurs mise sur pied lors de la réouverture de l'entreprise. La majorité des travailleurs semblent peu intéressés à siéger sur le conseil d'administration de la Compagnie des Fondateurs ou à être représentants sur celui de Métallurgie Frontenac. Plusieurs raisons expliquent ce désintéressement: nécessité de dépenser trop de temps, trop de critiques appréhendées ou encore pas assez d'instruction pour occuper ces postes.

Outre ces raisons, le peu d'intérêt qu'ils ont à l'égard de la Compagnie des Fondateurs provient, en grande partie, de la présence des cadres et des contremaîtres. Etant donné que les travailleurs du plancher, les cadres et les contremaîtres ne partagent pas toujours les mêmes points de vue sur la façon d'organiser la production, les cadres ont choisi d'éliminer ce sujet des réunions pour ne pas provoquer de conflits. On réfère les problèmes causés par l'organisation du travail au syndicat qui présente des demandes ou des suggestions sous forme de revendications. La Compagnie des Fondateurs devient alors un lieu de gérance des actions et de discussion sur des problèmes qui rallient à la fois les travailleurs, les cadres, les contremaîtres et les employés de bureau. Sans être indifférents à leurs actions, les travailleurs s'intéressent davantage aux problèmes reliés à leur travail et à leurs conditions de travail. Le syndicat constitue le seul lieu formel où ils puissent en discuter et présenter leurs demandes par l'intermédiaire de leur président. Ils font davantage confiance au syndicat qui a amélioré leur condition par le passé et préserve toujours leurs intérêts.

Ce désintérêt de la plupart des travailleurs pour les postes de représentants au conseil d'administration de la Compagnie des Fondateurs et à celui de Métallurgie Frontenac et même au syndicat a comme conséquence la présence d'un nombre limité de travailleurs à ces postes. Ainsi, un même travailleur peut occuper simultanément un poste au syndicat, un poste à la

Compagnie des Fondateurs et un poste au conseil d'administration de Métallurgie Frontenac. Il en découle des conflits d'intérêt, une surcharge de travail et un éloignement de la base des travailleurs. Bien sûr, les représentants consultent informellement la base sur les décisions à prendre. Néanmoins, ils n'ont pas le temps de voir à ce que tous les travailleurs soient au courant d'une proposition qui sera faite à la prochaine assemblée pour qu'ils puissent en discuter et se faire une idée là-dessus. Dès lors, une proposition qui arrive à l'assemblée, telle celle d'un fonds de roulement pour la Compagnie des Fondateurs, connue des représentants mais méconnue de l'ensemble des travailleurs présents et absents, provoque nécessairement des dissensions au sein du collectif. Il en va de même pour les représentants au conseil d'administration de Métallurgie Frontenac qui se retrouvent très souvent en position de compromis avec les dirigeants sans en avoir discuté avec la base qui, elle, n'a pas fait ce genre de compromis puisqu'elle n'est pas en contact direct avec les dirigeants et qu'elle n'est pas forcément au courant des enjeux des décisions à prendre.

Les attentes des travailleurs apportent un éclairage nouveau sur leur scepticisme en rapport avec la participation. Le désir commun à la majorité des travailleurs serait de pouvoir s'exprimer et être entendus sur des questions comme les procédés de fabrication, les problèmes d'équipement, de maintenance et d'organisation du travail à court et à long terme. Ils voudraient faire connaître eux-mêmes leurs vues aux personnes directement concernées et non par l'entremise de leurs représentants ou en suivant la filière hiérarchique: contremaître, surintendant, directeur de la production, etc. Autrement dit, ils souhaiteraient une réduction de la distance sociale entre les travailleurs du plancher et les niveaux hiérarchiques supérieurs, réduction qui vise essentiellement à l'appropriation d'un plus grand contrôle sur la production à l'intérieur de leur département. L'Industrial Democracy in Europe, Mothé (1980) et plusieurs autres ont fait ressortir, dans leurs conclusions, que l'intérêt des travailleurs pour les politiques générales de l'entreprise augmente lorsque leur implication s'est d'abord manifestée dans les domaines qui les concernent directement. Il en va ainsi pour la majorité des travailleurs de Métallurgie Frontenac qui s'intéressent en premier lieu aux questions qui touchent le procès de production, domaine dans lequel ils ont acquis les plus grandes compétences.

Conclusion

A la lumière de ces résultats, il ressort que les perceptions et les attentes des travailleurs syndiqués, de la direction et des autres salariés diffèrent passablement. De façon générale, la direction voudrait consulter davantage les travailleurs du plancher compte tenu de leur savoir alors que, pour les cadres, cette consultation n'apparaît pas nécessaire puisqu'ils n'ont pas entrepris d'actions en ce sens, du moins au moment de notre recherche. Les cadres contrôlent la conception, la coordination et la supervision des opérations de l'entreprise et semblent bien peu disposés à partager ce contrôle avec les travailleurs et les contremaîtres. Dès lors, seuls des mécanismes formels de consultation permettraient aux travailleurs d'accéder aux centres décisionnels qui touchent l'organisation du travail et la production en général. Sans leur instauration, les travailleurs continueront, pensons-nous, d'être sceptiques et resteront méfiants envers une participation qui, somme toute, favorise largement les niveaux hiérarchiques supérieurs de l'entreprise.

En résumé, à la lumière de cet exemple, on peut se demander si la participation telle que souhaitée par les travailleurs va de pair avec le maintien de rapports très hiérarchisés entre travailleurs, contremaîtres, surintendants et directeurs. L'étendue du savoir des travailleurs et la difficulté de définir le rôle de contremaître constituent des indices d'une certaine inutilité de la supervision directe des travailleurs. D'ailleurs, la direction a supprimé des postes de contremaîtres dans certains départements étant donné la diminution de personnel et en a créé d'autres consacrés à des travaux de recherche. Tant que les travailleurs resteront en marge du contrôle dans le domaine de la production et de l'organisation du travail, ils se retrancheront derrière le syndicat pour présenter leurs idées ou leurs suggestions sous forme de revendications, seul moyen de limiter les nouvelles formes de contrôle social dans les entreprises participatives.

Ruth Rochette
Anthropologie
Université Laval

BIBLIOGRAPHIE

IDE, Industrial democracy in Europe, Oxford, Clarendon Press, 1981.

MOTHE, D., L'autogestion goutte à goutte, Paris, Editions du Centurion, 1980.

RICHBELL, S., "Participation and perceptions of control", in Personnel Review,
5-2, 1976, pp. 13-19.

Conclusion

BIBLIOGRAPHIE

À la lumière de cet exemple, on peut se demander si la participation telle que souhaitée par les travailleurs va de pair avec le maintien de rapports très hiérarchisés entre travailleurs, contremaîtres, surintendants et directeurs. L'étendue du savoir des travailleurs et la difficulté de définir le rôle de contremaître constituent des indices d'une certaine inutilité de la supervision directe des travailleurs. D'ailleurs, la direction a supprimé des postes de contremaîtres dans certains départements étant donné la diminution de personnel et en a créé d'autres consacrés à des travaux de recherche. Tant que les travailleurs resteront en marge du contrôle dans le domaine de la production et de l'organisation du travail, ils se retrancheront derrière le syndicat pour présenter leurs idées ou leurs suggestions sous forme de revendications, seul moyen de limiter les nouvelles formes de contrôle social dans les entreprises participatives.

Ruth Pochette
 Anthropologie
 Université Laval

DES FORMES SOCIALES DE LA PRATIQUE ARTISTIQUE

Leon Bernier et Isabelle Perreault

Nous partons d'une expérience sociologique qui, bien qu'éprouvée à plusieurs égards, restera **METHODOLOGIES** des privilèges qui font de la sociologie un métier.

Cette expérience a consisté à rencontrer en entrevue une trentaine d'artistes en arts visuels, à les questionner sur les conditions externes et internes de leur travail, et à tenter surtout de comprendre, par une lecture attentive de leurs propos, ce qui caractérise en propre, et le distingue de toute autre, cette pratique sociale que l'on appelle l'art.

Posant, à ce moment-ci de notre réflexion, que la caractéristique particulière de l'activité artistique - nous parlons ici d'activité artistique plutôt que de condition d'artiste, pour bien insister sur l'aspect essentiellement dynamique et processuel du mode d'existence social de l'artiste - est d'être une pratique publique de la liberté, les deux questions complémentaires qui dès lors se posent sont les suivantes:

1. comment l'art peut-il exister en tant que réalité autonome et libre, sans s'exclure de la vie sociale?
2. comment l'art peut-il s'intégrer à la vie sociale sans sacrifier ce qui fait sa spécificité?

Plus que probablement, l'exposé très esquissé qui va suivre ne donnera qu'une bien maigre idée de tout ce qu'on pu nous apprendre les artistes, non seulement sur leur métier, mais également sur le nôtre!

Au risque d'écarter quelques principes de notre propre discipline, notre parti pris dans ce travail a été de chercher à construire notre compréhension de l'univers artistique en procédant des catégories avec les artistes eux-mêmes se servent pour expliquer ce qu'ils font et ce qu'ils sont. A cet égard, nous n'avons d'autre prétention que celle d'avoir pu contribuer à

144

METHODOLOGIES

DES FORMES SOCIALES DE LA PRATIQUE ARTISTIQUE

Léon Bernier et Isabelle Perrault

Nous sortons d'une expérience sociologique qui, bien qu'éprouvante à plusieurs égards, restera pour nous l'un de ces moments privilégiés qui font de la sociologie un métier passionnant et fascinant.

Cette expérience a consisté à rencontrer en entrevue une trentaine d'artistes en arts visuels, à les questionner sur les conditions externes et internes de leur travail, et à tenter surtout de comprendre, par une lecture attentive de leurs propos, ce qui caractérise en propre, et la distingue de toute autre, cette pratique sociale que l'on appelle l'art.

Posant, à ce moment-ci de notre réflexion, que la caractéristique particulière de l'activité artistique - nous parlons ici d'activité artistique plutôt que de condition d'artiste, pour bien insister sur l'aspect essentiellement dynamique et processuel du mode d'existence social de l'artiste- est d'être une pratique publique de la liberté, les deux questions complémentaires qui dès lors se profilent sont les suivantes:

1. comment l'art peut-il exister en tant que réalité autonome et libre, sans s'exclure de la vie sociale?
2. comment l'art peut-il s'intégrer à la vie sociale sans sacrifier ce qui fait sa spécificité?

Plus que probablement, l'exposé très squelettique qui va suivre ne donnera qu'une bien maigre idée de tout ce qu'ont pu nous apprendre les artistes, non seulement sur leur métier, mais également sur le nôtre¹.

Au risque d'écorcher quelques principes de notre propre discipline, notre parti pris dans ce travail a été de chercher à construire notre compréhension de l'univers artistique en procédant des catégories dont les artistes eux-mêmes se servent pour expliquer ce qu'ils font et ce qu'ils sont. A cet égard, nous n'avons d'autre prétention que celle d'avoir pu contribuer à

mieux faire connaître la sociologie spontanée de ceux et celles qui font profession d'être artistes.

L'une des difficultés inhérentes à la démarche que nous avons choisi d'adopter fut par ailleurs de nous confronter à des discours qui n'étaient pas forcément toujours convergents et pouvaient correspondre à des variantes d'une même pratique, sinon à des pratiques carrément distinctes. Etant partis à la recherche de ce que nous appelions bellement "la sociologie immanente à la pratique de l'art", nous pouvions assurément nous retrouver devant non pas une, mais des sociologies.

Il ne s'agissait pas de rester rivés à une image d'unité si telle n'était pas la figure réelle du champ de l'art. Par contre, il ne fallait pas non plus s'interdire de poursuivre la réflexion un peu plus loin et de chercher à retracer, en se donnant la distance théorique nécessaire, une origine et éventuellement une visée communes à des attitudes et des stratégies apparemment opposées. C'est un peu l'histoire de cette progression en deux temps que nous allons ici présenter en raccourci. On s'arrêtera d'abord sur ce qui, pendant un moment, a pris pour nous l'aspect d'une typologie distinguant trois "définitions" de la pratique artistique, telles qu'apparues de façon plus ou moins imbriquées l'une dans l'autre dans le cours des entrevues. Cette typologie en triangle sera enfin réinsérée dans ce qui nous semble correspondre à une compréhension plus englobante et plus juste de ce que l'on pourrait appeler les formes sociales de la pratique artistique.

L'AMOUR DE L'ART, LA STRATEGIE DE CARRIERE, L'ATTITUDE PROFESSIONNELLE

Pour bien comprendre le sens de la typologie qui suit, il faut y voir, d'abord, le résultat de la déstructuration (un peu angoissée) des a priori qui nous avaient lancés dans l'aventure d'un terrain dans le champ de l'art. Ces trois "définitions", autrement dit, n'ont pas le même statut. L'une était déjà là, omniprésente, dès le départ. Les deux autres ont surgi en cours de route, non pas pour évincer ce que contenait la première, mais pour en contester le monopole.

Plus concrètement, on pourrait dire que les artistes nous ont forcés à

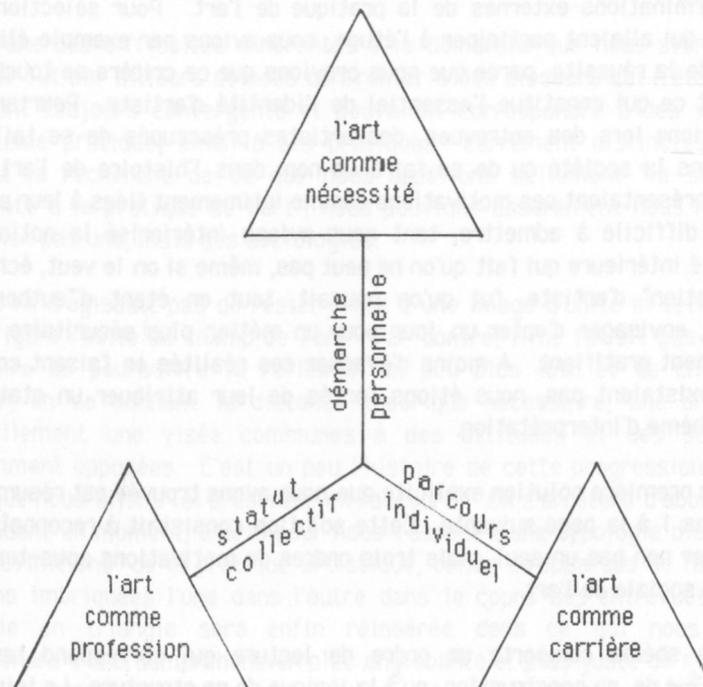
redevenir plus sociologues que nous n'avions choisi de l'être, en réinsérant dans le champ d'observation, des réalités liées à ce que l'on pourrait appeler les déterminations externes de la pratique de l'art. Pour sélectionner les artistes qui allaient participer à l'étude, nous avons par exemple éliminé le critère de la réussite, parce que nous croyions que ce critère ne touchait pas vraiment ce qui constitue l'essentiel de l'identité d'artiste. Pourtant, nous rencontrions lors des entrevues, des artistes préoccupés de se tailler une place dans la société ou de se faire un nom dans l'histoire de l'art, et qui surtout présentaient ces motivations comme intimement liées à leur pratique. Le plus difficile à admettre, tant nous avons intériorisé la notion de la nécessité intérieure qui fait qu'on ne peut pas, même si on le veut, échapper à sa "vocation" d'artiste, fut qu'on pouvait, tout en étant d'"authentiques" artistes, envisager d'opter un jour pour un métier plus sécuritaire ou plus socialement gratifiant. A moins d'évacuer ces réalités en faisant comme si elles n'existaient pas, nous étions forcés de leur attribuer un statut dans notre schéma d'interprétation.

La première solution explicite que nous avons trouvée est résumée dans le schéma 1 à la page suivante. Cette solution consistait à reconnaître et à distinguer non pas un seul, mais trois ordres de motivations sous-tendant la pratique sociale de l'art.

Ce schéma comporte un ordre de lecture qui correspond tant à la chronologie de sa construction qu'à la logique de sa structure. Le triangle du haut, antérieur aux deux autres, circonscrit l'espace d'interprétation qui, durant la première étape du terrain a nettement prévalu sur tout autre. Il délimite, dans le schéma, le pôle qui définit l'artiste en mettant l'accent sur les composantes internes (privées, personnelles, intimes) de la pratique. Nous serions tentés de l'identifier par des formules aussi chargées de sens que "l'amour de l'art" ou "la passion de l'art". Un vocabulaire nous a également poursuivi pour décrire ce qui s'y passe: celui du sacré.

Les deux triangles inférieurs recourent, pour leur part, des dimensions plus profanes, émotivement plus neutres, et surtout plus extérieures, de l'identité d'artiste. Ces deux triangles deviennent eux-mêmes, dans une lecture non plus verticale mais horizontale, les pôles d'une opposition à l'intérieur du domaine public d'intervention de l'artiste, l'un qui définit une

Schéma 1



visée collective d'insertion de l'art dans la structure des occupations (la profession), l'autre qui décrit une stratégie individuelle d'inscription dans "l'institution artistique" et/ou dans l'histoire de l'art (la carrière).

L'ART COMME NECESSITE: L'AMENAGEMENT QUOTIDIEN D'UN STYLE DE VIE

Cette première définition (sociale) de la pratique artistique en est une qui conçoit l'art comme un choix sinon comme un héritage personnel que doit d'abord et avant tout assumer celui qui y consent.

La quête de l'artiste y apparaît résulter en tout premier lieu d'une auto-reconnaissance par rapport à laquelle d'autres formes de sanctions et de gratifications, liées aux acquis de la formation ou aux réussites de la carrière, ne viendront jouer par la suite qu'un rôle de renforcement.

On ne peut pas devenir socialement un artiste, autrement dit, sans avoir un jour proclamé (pour s'en convaincre soi-même, mais aussi pour en avertir les autres): "je suis un artiste"². C'est que l'art, tel du moins que le définit le paradigme dont il est ici question, est quelque chose de fondamentalement subjectif, d'essentiellement personnel, qui ne peut surgir dans le domaine public que s'il a d'abord été vécu et consciemment voulu dans le privé.

Vu sous cet angle, le travail de l'artiste n'en constitue pas moins un travail social, puisqu'il est dès le départ motivé par la vocation publique de l'oeuvre à faire; mais c'est un travail social auquel, d'abord, nul n'est tenu -l'art est de l'ordre du don-, et c'en est un aussi dont la plus grande partie est destinée à demeurer secrète, c'est-à-dire à ne jamais franchir les murs de l'atelier. A la limite, l'artiste tel qu'ici défini peut être seul à pouvoir témoigner, premièrement qu'il travaille, même s'il n'en a pas l'air et, deuxièmement, que ce travail est bel et bien celui d'un artiste.

Tout le problème qui est ici posé est que d'une part la démarche de l'artiste n'acquiert sa visibilité et sa légitimité que si elle se prolonge dans l'oeuvre réalisée mais que, d'autre part, ce prolongement ne peut jamais être lui-même qu'hypothétique. L'artiste sincère (cette notion de sincérité étant, à l'intérieur du présent paradigme, ce qui en tout premier lieu définit l'artiste dans son rapport social) sait parfaitement d'où il part (c'est-à-dire de lui-même), sait exactement ce qu'il cherche (sans nécessairement pouvoir le nommer) mais ne peut jamais préjuger du moment et de la nature de la solution qu'il va trouver. En outre, ne pouvant se tricher lui-même sur le caractère satisfaisant ou non des différentes pistes sur lesquelles le conduira sa quête, il n'aura l'heur de livrer publiquement le résultat de son travail qu'au moment où il décrètera lui-même, et pour lui-même, qu'il mérite de l'être.

Avant que l'oeuvre ne puisse acquérir son autonomie et qu'elle ne puisse

ainsi rejoindre le patrimoine commun sinon le marché privé, elle doit donc (il ne s'agit pas ici d'une donnée mais d'une éthique chaque fois réinstaurée) franchir deux étapes décisives qui n'appartiennent qu'à l'artiste: l'une qui entraîne celui-ci dans une sorte de lutte à finir avec un problème personnel à résoudre, la nature obsessionnelle de la motivation étant en quelque sorte la garantie d'authenticité de ce qui éventuellement (mais pas nécessairement) pourra en résulter; l'autre qui consiste à statuer sur la valeur de l'ouvrage ainsi produit, l'adhésion personnelle, plus que tout jugement d'expert, étant ici le gage de "vérité"³.

Pour les deux étapes dont il vient d'être question, soit celle de l'oeuvre à faire et celle de l'oeuvre à livrer au public, une même condition à installer: la liberté. Tout, dans l'organisation que se donne l'artiste concourt à créer et à recréer cette condition de liberté. D'abord l'atelier qui, faut-il insister, n'est pas surtout l'espace matériel où l'artiste retrouve ses moyens de production, mais ce lieu symbolique où il peut exercer sa solitude. Ensuite le temps, que l'artiste s'aménage à même son existence pour un strict usage d'art, c'est-à-dire non pas tellement pour produire, mais pour laisser libre cours à l'intensité d'une expérience vitale. Enfin, tout un style de vie (y incluant les solutions économiques les moins défavorables à l'exercice du travail d'artiste), entièrement centré sur l'intuition à sauver, l'image à capter, le trait à conserver, l'idée à développer...

Le paradigme, donc, qui se situe au sommet de notre schéma triangulaire, en est un qui, tout en attribuant à l'art le statut d'un travail, lui confère également la signification d'une manière d'être. Dans cette perspective, ce qui caractérise l'artiste et qui spécifie son identité sociale, ce n'est pas uniquement ce qu'il fait, mais la façon dont il le fait. Bref, la pratique de l'art n'est pas ici définie comme un procès de production mais comme un ethos ou comme un style de vie dont l'oeuvre éventuellement émerge, chargée de tout le sens dramatique d'une vie.

L'ART COMME PROFESSION: LA REVENDICATION D'UNE PLACE POUR L'ART DANS LA STRUCTURE DES OCCUPATIONS

Le deuxième paradigme correspond à ce point de vue qui veut que, même si la pratique de l'art exige des conditions un peu particulières, le travail de

l'artiste devrait être considéré (par ceux qui l'exercent d'abord, puis par les pouvoirs publics, et par la société en général) comme une fonction sociale de plein droit, et qu'en conséquence l'on reconnaisse à l'artiste un véritable statut socio-professionnel assorti de tous les attributs que cela comporte. L'idéal (rarement réalisé) qui est ici défini pour l'artiste, est celui du créateur qui vit économiquement de sa pratique, sans avoir à assumer une condition de double travail, mais sans non plus devoir sacrifier l'authenticité de sa démarche.

Si l'artiste du précédent paradigme se contentait d'occuper son atelier (et d'habiter son inconscient), celui-ci cherche à habiter sa communauté. Pour faire valoir son identité sociale, il ne se satisfait pas d'affirmer: "je suis un artiste, à prendre ou à laisser!". Il inscrit son travail dans une stratégie qui vise à imposer l'art (le sien, et celui des autres) comme une nécessité sociale, et même comme un levier du développement économique.

En inscrivant l'art dans la logique du système socio-économique, cette problématique le soumet en contrepartie aux impératifs qui régissent ce système, soit en particulier à la loi de l'efficacité et du rendement; même si, a priori, l'objectif explicite qui sous-tend ce paradigme de la profession artistique est d'améliorer les conditions d'existence et le statut de tous les créateurs (sans distinction de médium, de genre, d'esthétique,..., d'âge, de sexe,...), on y favorise implicitement les plus agressifs et les plus ambitieux, ceux qui en un mot font montre d'un esprit d'entreprise.

L'organisation du travail artistique déborde ici largement le contrôle de ce qui se passe à l'atelier. Elle inclut la gestion de l'offre et de la demande de services, dont l'atelier devient la plaque tournante. L'artiste "professionnel" ira lui-même chercher des contrats, et placer ses "pièces". Il ne se laissera pas non plus plus arrêter par les frontières historiques que l'institution artistique a tracées autour de l'art: il fera au besoin éclater les cadres socio-culturels qui clôturent les genres et qui délimitent les espaces conventionnels d'intervention de l'artiste. Bref, il jouera toutes les cartes destinées à élargir au maximum les marges du territoire habitable par l'artiste.

Au créateur enfermé dans son cocon s'oppose donc, ici, un portrait de

l'artiste citoyen qui, pour assurer la vitalité de sa pratique, compte davantage sur les gains collectifs qu'apporte au statut d'artiste toute manifestation publique de l'art, que sur l'acharnement à défendre, dans l'isolement, le caractère sacré de la liberté de créer.

L'ART COMME CARRIERE: LA STRATEGIE INDIVIDUELLE POUR S'IMPOSER DANS LE MONDE OFFICIEL DE L'ART

Le paradigme de la profession, comme on vient de le voir, commande un décloisonnement interne du champ de l'art, en même temps qu'un effacement des frontières externes de l'institution artistique, et ce, dans une perspective d'expansion maximale de la fonction artistique à l'intérieur du champ social. A la limite, la professionnalisation de la fonction d'artiste conduit à l'abolition du "territoire de l'art".

Le paradigme de la carrière⁴ s'accommode au contraire d'un système artistique bien délimité, bien structuré, et bien hiérarchisé. L'idéal qui y est proposé à l'artiste n'est plus de jouir d'un plein statut d'agent socio-économique, mais de sortir de l'obscurité et de l'anonymat en faisant reconnaître par les instances officielles du "milieu" la valeur culturelle de son oeuvre. La logique qui préside à la carrière d'artiste est, comme dirait Bourdieu, la logique de la distinction⁵. C'est la logique des sommets où l'on n'a plus besoin du titre d'artiste dès lors qu'on a réussi à se faire un nom.

La différence entre la conduite professionnelle et la conduite de carrière, transparaît également dans les stratégies qu'il faut, dans l'un et l'autre cas, mettre en oeuvre. La stratégie professionnelle offre, on l'a vu, l'aspect d'une offensive tous azimuts, marquée d'un sentiment général d'impatience. La stratégie de carrière s'inscrit pour sa part dans une progression, qui comporte une série d'étapes à parcourir (ou d'épreuves à réussir), et qui exige, de la part de l'artiste, la mobilisation et la coordination du plus grand nombre possible de ressources utiles pour assurer le maximum d'impact à chacun des gestes publics posés. Pour le jeune artiste qui emprunte la voie de la carrière, il ne sera pas suffisant d'organiser périodiquement une exposition venant témoigner de la vitalité de sa recherche. Il lui faudra faire de chacune de ces expositions un événement qui sera inscrit dans le calendrier culturel et qui, par là même, pourra s'ajouter à

son curriculum vitae. Dans une carrière d'artiste, tout ce que l'institution ignore ne compte pas. Tout ce qu'elle sait avoir été fait en dehors de sa zone d'exercice et sous une forme qui échappe à ce que son code peut nommer et classer, risque non seulement d'être ignoré, mais de prendre une valeur négative. Par contre, lorsqu'elle s'inscrit dans les rouages de l'institution et qu'elle respecte les normes tacites du milieu, la carrière est cumulative et même multiplicative, chaque pas franchi ayant non seulement pour effet de propulser l'artiste dans son avenir mais d'ajouter de la valeur à son passé.

Le paradigme de la carrière décrit donc un processus d'institutionnalisation par lequel l'artiste confère une visibilité à son oeuvre et donne un sens historique à sa démarche, en les plaçant dans l'orbite restreinte et élitiste de la "grande culture" (locale ou internationale; conventionnelle ou d'avant-garde). C'est un paradigme qui, autrement dit, présente l'identité d'artiste comme le résultat d'un compromis par lequel l'artiste sacrifie le contrôle qu'il pourrait exercer sur la part visible de son travail, de façon à se mériter la sanction et se gagner le 'support de l'establishment' de la culture.

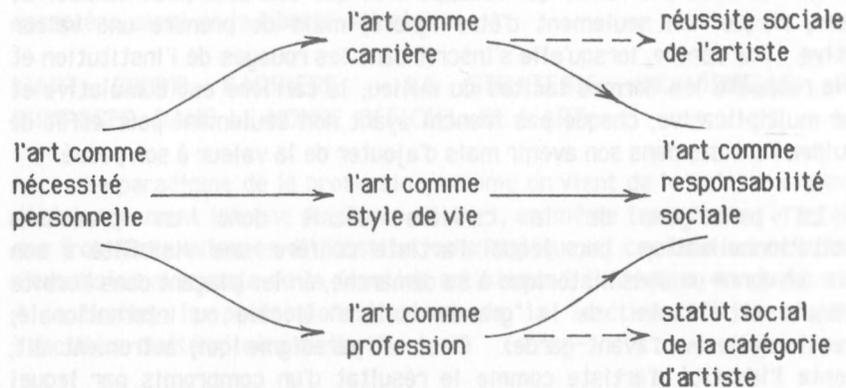
S'il s'agit d'un compromis, on peut aussi le voir comme un choix lucide par lequel l'artiste cherche à préserver l'intégrité (l'intimité) de son art en consentant à devenir lui-même une institution.

DE LA NECESSITE PERSONNELLE A LA RESPONSABILITE SOCIALE

Déjà, dans ce qui précède, et à la lumière d'un partage entre ce qui, dans le processus de constitution sociale d'une identité d'artiste, est de l'ordre des fins et de l'ordre des moyens, avons-nous laissé transparaître le sens d'une convergence possible des trois paradigmes décrits. Sans perdre de vue qu'il s'agit bien de lectures différentes appliquées à un même processus, et de lectures auxquelles peuvent se rattacher des conduites identifiables également dans leurs divergences ou leurs oppositions, nous allons conclure par une tentative d'intégration, ou plutôt de retour dialectique à l'unité des trois points de vue, dont rend compte le schéma 2 à la page suivante.

Commençons par un relevé simplement topographique du schéma 2 de façon à en repérer plus clairement le sens et la structure: il s'agit d'abord

Schéma 2



d'un parcours (signalé par la présence et l'orientation des flèches) dont on peut identifier l'origine et la destination, et pour lequel on distingue trois chemins, dont un direct et deux déviés. Des deux chemins déviés, partent deux voies d'évitement conduisant vers d'autres destinations.

A l'occasion de ce premier repérage, on aura localisé également l'emplacement qu'occupe, dans ce parcours, le précédent schéma en triangle, dont le rappel des axes (personnel, collectif, individuel) permettra de mieux saisir le contenu dynamique qui maintenant s'en dégage. Le schéma 3 en rend compte à la page suivante.

La nécessité personnelle n'y est plus enfermée au sommet (éthéré) du triangle, mais devient l'origine (commune) du parcours comme si le mécanisme d'intériorisation (d'ensubjectivation)⁶ qu'induit la pratique artistique dans la personne de l'artiste y imprimait un renversement de la nécessité d'être en une nécessité de faire⁷.

La profession et la carrière cessent du coup d'apparaître comme les destinées (réalistes) de la pratique, pour prendre le statut d'étapes éventuelles de la transformation qui conduit l'artiste (dans la chronologie de

perçues dans la perspective de leur contribution aux conditions qui définissent l'état de création. Enfin, le style de vie ne renvoie pas uniquement aux aspects extérieurs de la pratique, à ce que l'on pourrait appeler "la vie d'artiste", mais à cet indissociable lien qui, dans la pratique de l'art, fait coïncider les conditions d'existence et les conditions de création, et donne à l'insertion sociale de l'artiste le caractère d'un constant avènement, jamais réalisé une fois pour toutes, et dont l'artiste lui-même (doit rester) chaque fois le maître d'oeuvre.

Ce qu'indique ce schéma, c'est qu'il n'y a pas vraiment de place sociale désignée pour l'art, mais que l'art naît d'une nécessité personnelle qui, via l'aménagement quotidien d'un style de vie, se transforme en une responsabilité sociale.

Il est difficile pour le regard sociologique d'aller chercher son objet au coeur des réalités individuelles et de saisir celles-ci sous l'angle non pas d'une détermination sociale externe mais de leur autorégulation. Tel est pourtant le défi auquel se trouve confrontée la sociologie de l'art, qui est forcée de penser (ou de repenser) le social pour y inclure (à titre de réalité positive et non pas d'illusion) l'existence autonome de l'individu.

Cette présence autonome au sein des rapports sociaux n'est pas propre à l'artiste, et point n'est besoin, pour reconnaître en l'art les caractéristiques d'une activité libre, de projeter sur ceux qui s'y consacrent des attributs dont seraient dépourvus les autres acteurs sociaux. La différence réside en ce que l'artiste, dès lors qu'il choisit de réaliser sa vie dans un domaine de la création, s'oblige à exercer publiquement sa liberté, et à la rendre indissociable du statut qu'il revendique, non seulement pour son travail personnel, mais pour l'art en général. Est-il nécessaire d'ajouter que l'art n'est pas pour autant un geste anarchiste (même s'il peut le devenir à l'occasion), la liberté exercée dans l'art n'ayant en général d'autre intention et d'autre portée que celle de respecter les règles d'honnêteté qui prévalent en cette activité. La liberté de l'artiste est non seulement circonscrite à l'intérieur des limites de son activité de création, elle est littéralement mise au service de l'art. C'est une liberté qui se transforme en éthique de travail et en responsabilité sociale.

On en vient ainsi à concevoir la genèse de l'artiste comme relevant d'un double processus, d'abord d'affranchissement, puis d'asservissement, la liberté gagnée sur l'environnement culturel (de la famille, de l'école, du milieu artistique...) étant tout aussitôt réinvestie dans la culture à faire. On rejoint alors la notion d'un "art instaurateur" dont parlait Souriau, d'un art qui fait apparaître l'artiste comme "l'esclave de l'oeuvre à faire", et la situation de travail de ce dernier comme "l'exploitation de l'homme par l'oeuvre"⁶.

Mais peut-être pourrions-nous aussi parler, à propos de l'entreprise de l'artiste, d'une généralisation de l'oeuvre dans l'homme.

Léon Bernier et Isabelle Perrault
Institut québécois de recherche sur
la culture

NOTES

1. Cette communication constitue une partie remaniée de la synthèse d'une recherche réalisée à l'Institut Québécois de Recherche sur la Culture (IQRC). L'ensemble de cette recherche est présenté dans "L'artiste, ou le courage de l'oeuvre à faire, IQRC, 1985.
2. "Pour la morale esthétique, disait Souriau, l'orgueil est une vertu". Il ajoutait: "N'hésitons donc pas à dire que le précepte qu'établit ici la morale esthétique, c'est de vivre mentalement et en secret bien au-dessus de sa condition socio-biographique". Etienne SOURIAU, La couronne d'herbes; esquisse d'une morale sur des bases purement esthétiques, Paris, 10-18, 1975, p. 73.
3. "La véritable sincérité de l'artiste, disait encore Souriau, consiste en ceci qu'il refuse absolument, poète à écrire un vers que son idéal poétique condamne, mais qui peut plaire par sa conformité à une mode; musicien à

modifier l'accord qu'il sait nécessaire et beau, de peur de paraître tonal; et romancier, de modifier son dénouement pour satisfaire son éditeur, qui lui promet ainsi dix mille lecteurs de plus." op. cit., pp. 75-76.

4. L'une des limites de la récente réflexion (par ailleurs fort pertinente) de Raymonde Moulin sur ce qu'elle désigne comme les modes de la "professionnalisation" artistique, tient précisément, croyons-nous, à la confusion qui y est maintenue entre la dimension de la profession et celle de la carrière. "De l'artisan au professionnel: l'artiste", Sociologie du travail, 4, 1983, pp. 388-403.
5. Sur l'application de cette notion à l'analyse des réalités artistiques, voir de Pierre BOURDIEU, La distinction, Critique sociale du jugement, Paris, Minuit, 1979, et "L'invention de la vie d'artiste", Actes de la recherche en Sciences sociales, Vol. 1-2, 1975, pp. 67-93.
6. Voir à ce propos notre article "L'art, une "science" de l'homme", Possibles, Vol. 7-1, 1982, pp. 109-123.
7. Pour parodier deux titres récents, on pourrait aussi décrire ce processus comme la transformation du "complexe de Narcisse" en "complexe de Léonard".
8. Ces expressions sont reprises par René PASSERON dans son excellent commentaire sur Souriau: "Le concept d'instauration et le développement de la poétique", L'art instaurateur, Revue d'esthétique, 3-4, Paris, 1980, pp. 174-198.

APPORT DES RECITS DE VIE DANS UNE RECHERCHE SUR LES MODES DE DEBROUILLARDISE DES JEUNES CHOMEURS ¹

Paul Grell

Depuis l'enquête que Marie Jahoda et Hans Zeisel réalisèrent en 1931 sous la direction de Paul Lazarsfeld auprès des chômeurs de Marienthal², il ne manque pas de recherches pour énumérer, mesurer et calculer les "coûts sociaux" du chômage. Ces études désormais classiques ont favorisé le développement d'indicateurs sociaux et sont importantes pour déterminer l'ampleur du phénomène ainsi que les événements critiques qui le composent³. Mais, on en retient surtout que les conséquences sociales du chômage sont incommensurables: suicide, prostitution, dissolution des familles, stress, maladie mentale, etc.

Cette belle unanimité parmi les professionnels de l'interprétation (sociologues, psychologues, économistes, etc), socialement mandatés pour donner sens, n'indiquerait-elle pas plutôt comme le suggère Pierre Bourdieu une "incapacité de penser la science autrement que comme simple recollection, enregistrement, mesure de tout et de rien" et un zèle complaisant à l'égard de commandes sociales, ni plus ni moins inacceptables, qui imposent à la recherche ses objectifs et surtout ses limites, conscientes et inconscientes⁴.

Laissons la question ouverte mais le constat est flagrant: toutes ces recherches ont contribué au développement d'une vision universaliste du chômeur (l'image type de la passivité du chômeur) et conforté une certaine vision des politiques sociales fondée sur la prise en charge (l'assistance) d'individus accablés par le mauvais sort, considérés comme des êtres inertes (désespérés) et non comme des êtres vivants (dynamiques).

Entendons-nous bien, dans cette brève introduction, je ne cherche pas à contester l'aspect dramatique du chômage, loin de là, mais à dresser un certain nombre de balises, de zones de questionnement afin de me prémunir contre les vertus de cette représentation unitaire du chômage que de nombreux discours scientifiques ont d'ailleurs constitué en un "pouvoir

social" cumulativement écrasant alors que leur autorité théorique est pour le moins vouée à l'usure du temps. Il faut se rappeler, avec Paul Feyerabend, que les sciences sociales, lorsqu'elles sont trop longtemps laissées à elles-mêmes, ont tendance à s'entourer de chimères et commettent ainsi de lourdes erreurs⁵. Je voudrais en mentionner deux qui encombrant le champ qui nous occupe: le plein-emploi et le recours à l'Etat, le plein-emploi comme solution exclusive à la crise, le recours à l'Etat pour nous protéger contre l'insécurité grandissante. J'ai eu l'occasion ailleurs⁶ de développer les questionnements que cela pose et ne peux ici qu'y renvoyer. Un petit mot d'explication cependant afin de lever toute équivoque: la question n'est pas d'être pour ou contre le plein-emploi ou l'intervention de l'Etat. Qui ne pourrait souhaiter pour lui-même et ses enfants un bon emploi et une meilleure sécurité d'existence? La question est dans l'inaffabilité du discours qui se fonde à son tour sur une vision universaliste du chômeur.

DESCRIPTION DE LA DEMARCHE DE RECHERCHE

L'intérêt d'un changement de perspective axé sur une vision active du chômage

Devant l'inaffabilité du discours sur le plein-emploi par exemple, presque trop puissant et trop envahissant pour pouvoir être mis en doute, toutes les formes de débrouillardise sociale, qui n'ont pas pour principal attribut le travail salarié, sont négligées ou décrites comme simples irrationalités. Par débrouillardise sociale, j'entends désigner les pratiques multiformes tapies dans les activités et les "savoir-faire" que les chômeurs développent pour améliorer leur existence. Elle relève de l'intelligence pratique et recourt aussi bien à des calculs et des stratégies à plus ou moins long terme qu'à des procédés indirects et occasionnels. Si cela existe réellement, s'il est vrai que chacun est de plus en plus, jeune ou vieux, homme ou femme, de classe populaire ou de classe moyenne, contraint de se débrouiller dans des situations de plus en plus complexes, de chercher et de saisir les occasions, bref de s'employer à faire sa vie, il faut bien admettre que jusqu'ici nous ne nous en sommes pas fort préoccupés.

Rappelons-le: l'idée est de convaincre de la nécessité d'un changement de perspective axé sur une vision active du chômage, de reconnaître qu'il faut

élargir le contexte causal au-delà d'une simple pénurie d'emploi afin de tenir compte de la mutation du travail salarié, des modes de vie et de la multiplicité des objets d'analyse qui en découle.

Seule la pensée bricoleuse, non standardisée, avec tous les aléas d'une telle démarche, pourrait peut-être restaurer quelque peu, par son goût des cas non analysés, l'esprit de doute qui ne devrait jamais s'éloigner et n'aurait jamais dû permettre l'occultation d'autres besoins d'explications qui n'entrent pas directement dans le procès du travail salarié mais, néanmoins, se présentent avec force. Maurice Godelier illustre bien, à mon avis, ce raisonnement lorsqu'il nous fait remarquer que dans le concept de "capacités productives", il y aurait lieu d'intégrer "tout ce qui n'entre pas directement dans le procès de travail, (c'est-à-dire:) le droit de lecture, le droit de culture, la poésie, les activités non productives (...) grâce auxquelles l'individu se réalise, accomplit quelque chose de lui-même qui a une valeur sociale, mais au niveau de la valeur d'usage et non pas de la valeur d'échange". Et d'ajouter que "cela signifie à ce moment là de tout autres rapports des individus au procès de production, un tout autre rythme de travail, une tout autre part du travail (salarié) dans la vie sociale. A la limite, il faut penser qu'on aura de moins en moins à travailler matériellement pour assurer à chacun et à tous les moyens d'existence. A partir de ce moment là, l'individu ne sera pas défini d'abord par le travail et la nécessité de travailler, mais par toutes sortes d'attributs qui le lient aux autres et qui le lient à lui-même"⁷.

Cette longue citation de Maurice Godelier fait référence à une orientation théorique qui non seulement fait appel à de nouvelles composantes mais encore propose un changement de perspective. Dans le domaine du chômage, ce changement de perspective est déjà partiellement amorcé par quelques recherches, néanmoins peu développées, qui proposent une vision plus nuancée du chômage (O. Galland, M.-V. Louis, 1978; D. Linhart, 1978; J. Le Mouél, 1980; H. Puel, D. Motte, B. Ganne, G. Durel, 1980; D. Schnapper, 1981). Dans la plupart des cas, ces recherches ont d'ailleurs touché la diversité des réalités du chômage de manière souvent accidentelle. C'est ainsi, par exemple, qu'une des plus intéressantes, celle d'Olivier Galland et de Marie-Victoire Louis, se fondait au départ sur l'hypothèse de l'existence d'une conscience collective chez les jeunes chômeurs. Or, ces auteurs découvrirent avec étonnement la diversité et la complexité des chômages observés⁸.

Notre recherche consiste précisément à serrer de plus près la réalité des chômeurs (des chômages), à développer une vision plus fine, plus détaillée, plus adéquate de ce que vivent les chômeurs. Pour ce faire, nous avons été amenés à utiliser une méthodologie particulière (la méthodologie des récits de vie) et un vocabulaire conceptuel dont il est bon de décrire dès l'abord les termes principaux.

Définition préliminaire

Dans cette recherche, nous considérons le chômage comme un espace social, l'espace social du non-travail, dans lequel se déroule de façon plurielle une multitude de séquences de vie. Cet espace social est un espace structuré et dynamique qui se trouve aux frontières des marchés du travail réguliers et que traversent des individus, essentiellement jeunes, selon des trajectoires sociales plus ou moins longues et complexes.

Cet espace est balisé par des institutions dont le degré de formalisation est très variable, qui posent des normes d'où découlent des filières plus ou moins rigides et contraignantes: l'assurance-chômage, l'aide sociale, les programmes de création d'emplois, etc. Mais, les trajectoires individuelles ne se réduisent pas, loin de là, aux filières instituées; entre les unes et les autres s'instaure toute une dialectique sociologique qui commence à émerger clairement des recherches antérieures.

Jusqu'ici, on avait traditionnellement l'habitude de découper la vie des individus en un nombre de périodes correspondant à autant d'espaces sociaux relativement limités et stables, suivant en cela une représentation universaliste de l'existence: la période scolaire à l'école, la période active au travail, la vieillesse à l'écart de la vie sociale. De nombreuses études ont cependant démontré par exemple que les filières scolaires et professionnelles ne sont pas toutes également accessibles à tous, ou que la vieillesse se déroule différemment selon les classes sociales. On peut penser qu'il en est de même aujourd'hui de l'espace social du non-travail, qui vient de plus bouleverser quelque peu l'ordonnement universaliste en s'intercalant dans la succession des âges de la vie d'une manière parfois fort complexe. Notre hypothèse est que le temps du chômage ne constitue plus désormais un temps entre parenthèses, mais malheureusement un temps qui a sa cohérence

propre: d'où le concept d'espace social du non-travail⁹.

Cet espace est en fait délimité par un certain nombre de filières qui sont mises en oeuvre par un appareillage institutionnel diversifié, tel que: bureau de chômage, centre de main-d'oeuvre, bureau d'aide sociale, programmes de formation et d'incitation au travail, programmes de création d'emplois communautaires, etc. Sur ces filières institutionnelles viennent se greffer, partiellement et de manière plus ou moins autonome, des trajectoires sociales, c'est-à-dire que les individus qui se meuvent dans cet espace établissent un certain type de rapports avec le cadre institutionnel. Par exemple, ils l'utilisent plus ou moins intensivement, plus ou moins machinalement, ou encore se l'approprient pour réaliser leurs propres projets. Autrement dit, il y a lieu de ne pas confondre les filières institutionnelles, ce que le cadre institutionnel propose aux chômeurs, avec les trajectoires sociales, la manière dont les individus évoluent dans l'espace du non-travail. Pour ce qui est des filières institutionnelles, il s'agit d'en saisir les logiques de fonctionnement: celle qui consiste par exemple à passer de l'assurance-chômage à l'aide sociale, de l'aide sociale vers un travail précaire via un programme de retour au travail, etc. Pour ce qui est des trajectoires sociales, il s'agit de saisir les logiques d'action, telle celle qui, par exemple, surinvestit dans une formation professionnelle pour s'introduire sur le marché du travail, ou encore celle qui consiste à se frotter à l'enseignement supérieur non seulement pour se préparer à un métier mais aussi pour l'ouverture intellectuelle qu'il pourrait donner, ou encore celle qui consiste à développer un mode de vie coopératif, des pratiques d'autosuffisance ou d'autres formes de débrouillardise.

Préoccupations spécifiques dans le déroulement de la recherche

En me basant sur les résultats de travaux antérieurs¹⁰, les premiers résultats de la recherche en cours sur le chômage et en tenant compte de la difficulté qu'ont certaines catégories sociales dans les premières périodes de la vie active à accéder au marché du travail, j'énonce comme suit les trois zones de questionnement et les manières dont nous envisageons les traiter, au stage actuel d'avancement de la recherche:

1. Comment garantir que le matériau de base (une centaine de récits de vie)

représente adéquatement l'histoire individuelle et collective du chômage? Pour résoudre ce problème, nous ne pouvons pas indéfiniment procéder à la cueillette d'un nombre additionnel de récits de vie de chômeurs. Et pourtant, nous devons continuellement essayer de toucher des zones jusque-là inexplorées ou sous-explorées de manière à saisir le plus complètement possible la diversité des processus et des séquences d'événements dans l'histoire individuelle et l'histoire collective du chômage. Il s'agit ici de multiplier les recoupements et des confrontations afin de s'assurer de la validité des conclusions: dans la méthodologie des récits de vie, le passage à la généralisation n'est possible qu'en fonction du "degré de saturation" atteint. Aussi, dans le cadre de ce texte, je voudrais exposer les questions pratiques qui concernent l'application du principe de saturation.

2. Comment construire (écrire) à partir du matériel enregistré des biographies représentant autant de cas spécifiques de chômages?

Pour traiter cette question, nous envisageons agréger l'ensemble du matériau en un nombre limité de biographies, reconstituant autant de cas spécifiques au regard de la problématique. Car, si chaque personne chemine de façon singulière dans l'espace social du non-travail et y développe un mode particulier de débrouillardise, ce cheminement s'inscrit cependant dans une trajectoire sociale. Et, il faut bien voir que les trajectoires individuelles sont sous-tendues par un ensemble de déterminants objectifs et de facteurs structurels en interactions complexes avec les capacités créatives de l'individu. C'est ce qui permet la reconstitution a posteriori d'un nombre limité de biographies dont chacune rend compte d'une histoire spécifique de débrouillardise sociale. Je voudrais ici vous exposer les problèmes méthodologiques que cela pose.

3. Comment percevoir le chômeur comme un système de relations complexe dont le noeud, la clef de compréhension, est composé de facteurs structurels et autres étroitement interreliés à ce que fait réellement le chômeur, c'est-à-dire, étroitement interreliés aux pratiques qu'il développe?

Traiter de cette question, suppose la mise en valeur des aspects

dynamiques propres au fait d'être chômeur. L'expérience quotidienne démontre que le temps concret de la vie, qu'on soit chômeur ou non, est une succession de moments (de ruptures) et un enchevêtrement de déterminations, d'autocausalités et de dispositifs qui jouent un rôle majeur dans l'élaboration de la vision du monde, la configuration des relations sociales et le cheminement dans les espaces sociaux. Il s'agit dès lors d'analyser "les noeuds d'interdépendance complexe" entre les différents processus autoproducteurs, structurels et organisateurs qui forment à proprement parler les trajectoires sociales des chômeurs. Dans cette optique, je voudrais brièvement présenter le cadre d'analyse auquel renvoie le concept de noeuds d'interdépendance complexe et proposer quelques éléments d'opérationnalisation.

METHODOLOGIE DES RECITS DE VIE

Le principe de saturation

Nous avons jusqu'ici récolté 90 récits de vie de chômeurs¹¹. Il s'agit de longues entrevues enregistrées (2 à 3 heures) qui sont par la suite dactylographiées (80 pages en moyenne). Ces récits sont-ils en nombre suffisant pour prétendre rendre compte de la réalité du chômage?

La réponse à cette question réside dans l'application du principe de saturation voulant que, passé un certain nombre d'entretiens, le chercheur ou l'équipe de recherche acquiert progressivement la certitude de ne plus rien apprendre de nouveau, du moins en ce qui concerne l'objet sociologique de l'enquête¹². Il faut bien voir que la saturation est un processus qui s'opère non pas tant par rapport à un plan d'observation aussi détaillé et rigoureux soit-il que par rapport à la représentation mentale que le chercheur se construit peu à peu de son objet d'enquête: dans notre cas, le phénomène de la débrouillardise.

Décomposons-en concrètement la démarche:

La première règle consiste à chercher consciemment à diversifier au maximum le profil sociologique de ses informateurs. Dans notre démarche, nous cherchons à rencontrer ce point de deux façons:

- par la variété des milieux sociaux d'origine: nous tenons rigoureusement à jour un relevé d'ensemble à cet égard de manière à ne pas gonfler telle catégorie sociale plutôt que telle autre;
- en multipliant et diversifiant les modes d'entrée sur le terrain, c'est-à-dire les cheminements suivis par les interviewers pour rencontrer les futurs interviewés.

La plus grande diversification possible des positions institutionnelles et sociales des interviewés constitue la condition nécessaire mais non suffisante au bon fonctionnement du principe de saturation.

On ne peut être assuré d'avoir atteint la saturation que dans la mesure où on suit la consigne de recherche assidue de "cas négatifs" remettant en question les représentations partielles que se fait l'équipe de recherche sur la base des entretiens recueillis jusque-là. Dans notre démarche, nous cherchons à satisfaire cette exigence en procédant par vagues successives de collecte d'informations, ce qui nous donne le temps de développer des stratégies de rencontre d'informateurs nouveaux qui soient susceptibles de remettre en question l'ensemble des représentations partielles jusque-là forgées.

Cette manière de procéder offre deux avantages:

- D'une part, elle permet régulièrement de faire le point sur les représentations partielles et progressives du phénomène étudié: les modes de débrouillardise dans l'espace social du non-travail. C'est là une condition essentielle pour procéder à un nombre additionnel de récits de vie de chômeurs en provenance de zones jusque-là inexplorées ou sous explorées ne conduisant pas à une saturation partielle, c'est-à-dire attribuable à l'homogénéité d'une partie de la population retenue.
- D'autre part, elle permet de reconstituer la "mosaïque" complète du phénomène étudié en sortant des zones (morceaux de mosaïque) suffisamment explorées, c'est-à-dire celles où l'information additionnelle devient redondante toujours par rapport à notre

problématique pour investir des zones ignorées et étendre au mieux notre connaissance de la débrouillardise sociale à l'ensemble de la population retenue.

Concrètement, cette "mosaïque" dont les contours ne sont pas donnés au départ puisqu'on ignore quasiment tout de l'espace social du non-travail peut être progressivement reconstituée à partir d'un nombre suffisant et suffisamment diversifié de récits de vie pour pouvoir en dessiner le motif d'ensemble. L'énoncé même de ce principe montre bien qu'aucune quantification a priori n'est possible: on ne se rapproche pas du point de saturation à partir d'un plan d'échantillonnage. En résumé, je dirais qu'à la question "quelle est la taille optimum de l'échantillon?", on ne peut donner qu'une réponse d'un autre ordre qui consiste à se conformer au principe de saturation dont les fils conducteurs sont, d'une part, la diversification et la recherche des "cas négatifs" et, d'autre part, la construction mentale de la représentation du phénomène étudié par le chercheur.

Procéder à l'écriture de biographies de débrouillardise à partir de "familles" de récits

Rappelons ici également notre objectif de départ: écrire, à partir d'un matériau de base (les enregistrements dactylographiés) regroupé par "familles" de récits de débrouillardise, un nombre limité de biographie. Par biographie, nous entendons le fait d'écrire non pas toute une vie mais une "tranche" de vie, celle qui correspond au cheminement dans l'espace social du non-travail. Nous écrivons autant de biographies qu'il y a de "familles" de récits, de modes de débrouillardise, ce qui, à première estimation, devrait correspondre à une dizaine de biographies de 30 pages chacune. Pour mener à bien ce travail, il faut successivement: 1) définir le concept de débrouillardise de manière opérationnelle; 2) construire une typologie des modes de débrouillardise; 3) résoudre différents problèmes liés à la démarche que nous voulons suivre: le fait d'écrire des biographies. Dans le cadre de cette communication, nous aborderons le troisième point.

PROBLEMES LIES AU FAIT D'ECRIRE DES BIOGRAPHIES

Ecrire des biographies à partir d'un matériel brut permet de rencontrer

et de résoudre des problèmes d'un intérêt évident autant pour les lecteurs que les chercheurs en sciences sociales:

1. Le matériel enregistré (plus de 10 000 pages dactylographiées) est trop riche pour qu'on néglige la fonction expressive, ce qui pose le problème de l'écriture, de la publication de ce matériel afin de le rendre lisible, compréhensible et utilisable. Il s'agit ici d'illustrer des modes de débrouillardise par le biais de récits typiques qui présenteront de l'intérieur tous les éléments d'une structure et les multiples interactions d'un système social.
2. Le travail du chercheur dans ce cas est considérable: il a à synthétiser plusieurs récits en un seul tout en restant fidèle à chacun d'entre eux. Il s'agit ici d'une reconstitution a posteriori faite par le chercheur à partir d'un agrégat de récits. Il faut donc éviter que l'histoire reconstruite soit "une autre histoire" mais bien celle des contraintes et opportunités saisies par ceux et celles dont le chercheur reconstruit la biographie.
3. Une manière de se prémunir contre le danger de falsification dans l'opération d'écriture est de chercher à valider le travail effectué directement auprès des personnes dont la biographie prétend décrire l'expérience collective. Concrètement, nous prévoyons retourner auprès des interviewés -tous nous ont donné leur accord- pour leur soumettre le texte biographique et l'améliorer jusqu'au moment où ils s'y reconnaîtront définitivement. Ici, la connaissance que le chercheur dégage à partir des récits d'expérience mise sous forme de biographie-type, retourne aux acteurs qui la confirment, l'authentifient ou non en l'acceptant ou en signalant qu'elle n'exprime pas l'essentiel de leur histoire individuelle. Cette méthode de validation des interprétations transforme l'informateur en acteur. L'informateur cesse d'être un individu dont le cas doit être additionné à celui de beaucoup d'autres avant d'être significatif et devient un représentant et un porte-parole d'un groupe dont il connaît et confirme la situation et la pratique collective.
4. On le voit, nous effectuons par là-même le passage du statut particulier de chaque récit individuel au statut collectif d'une biographie reconstruite par un processus d'interactions (de retour réflexif) avec les interviewés.

Ces biographies, reconstruites a posteriori, permettent, par agrégation et validation, de reconstituer à la fois une expérience collective, quoique vécue de façon sérielle ou séparée et de ne pas refouler les cheminements singuliers: les structures qui organisent sous forme de contraintes ou d'opportunités les trajectoires individuelles sont perçues à travers les expériences concrètes.

5. Nous abordons ainsi, sans que nous puissions ici en montrer toute l'importance, le moment principal de la méthodologie des récits de vie à savoir, celui de la transformation de la "posture autobiographique" en regard ethnographique¹³. Ce moment suppose la formation d'une conscience réflexive qui seule permet de rendre compte de la complexité du "système" social (la singularité sociale) que constitue l'être humain en interaction avec le monde qui l'entoure. Le retour réflexif et la confrontation des récits individuels permettent également de réduire les "biais de mémoire", ce que la mémoire a tendance à interpréter comme faisant partie de la "nature" même de celui qui parle et non comme phénomène social.

6. La construction de biographie-types, qui constitue une innovation méthodologique, n'a pas seulement pour but de dégager le collectif de ses apparences singulières. Elle vise également à transformer la forme du discours sociologique, trop souvent abstrait, voire imprécis. Le texte de ces biographie-types conservera toute la richesse des matériaux recueillis mais organisera cette richesse multiforme en quelques totalités signifiantes. Les conclusions tirées de l'analyse des matériaux, au lieu de se présenter sous la forme d'un discours théorique fatalement réducteur et très appauvrissant, apparaîtront sous forme synthétique et concrète, à travers la construction même des types et la mise en rapport des conditions structurelles (contraintes et ressources), des situations et des réactions pratiques.

Mettre en valeur les aspects dynamiques

Notre préoccupation est d'analyser les noeuds d'interdépendance complexe qui forment les trajectoires sociales pour que les interventions et politiques sociales puissent s'y ajuster adéquatement.

Cette proposition apparemment simple fait référence à un concept, celui de noeuds d'interdépendance complexe, dont la compréhension renvoie à un cadre d'analyse et à un mode d'opérationnalisation de ce cadre d'analyse.

LE CADRE D'ANALYSE

La plupart des études sur le chômage consistent jusqu'à présent à expliquer des conduites à partir de situations, ou plus modestement à les mettre en relation avec elles. Pourtant, lorsqu'on analyse des récits de chômeurs, on constate que la situation contemporaine des chômeurs se trouve au point de convergence de trois processus interdépendants qui constituent à proprement parler un système complexe de relations:

- a) Les processus autoproducteurs de l'individu constitue le mouvement par lequel une personne ne cesse d'être produite par ses propres actes rétro-agissant sur elle et l'entretenant. Les récits de vie nous parlent très explicitement de ce mouvement autoproducteur extrêmement complexe par lequel une personne initie des pratiques, prend des initiatives, développe des "savoir-faire", fait face et opère en quelque sorte non pas selon une succession d'événements probables dûment sériés et ordonnés, mais dans l'instabilité d'une vie aux hésitations multiples et aux aléas de toutes sortes et donc ouverte sur les occasions, la rencontre et l'interaction.
- b) Les processus structurels sont sociaux, économiques, culturels, etc. Les processus autoproducteurs précédemment mentionnés ne s'effectuent évidemment pas à partir de rien. Ils supposent un milieu, un environnement (économique, social et culturel) qui les encadre tout en étant perpétuellement remanié et co-déterminé par ces processus autoproducteurs. Ils s'appuient également sur des capitaux socio-culturels, matériels et physiques qui déterminent l'existence et la transmission des aptitudes auto(re)productrices propres à l'individu, etc.
- c) Les processus ou dispositifs organisateurs sont évidemment nécessaires pour saisir, conserver et mettre en oeuvre l'interdépendance complexe (la "circularité" dirait Edgar Morin) entre les processus autoproducteurs et les processus structurels, sans quoi les uns et les

autres auraient tendance à s'annuler sitôt en contact. Les interactions entre ces deux processus s'effectuent corrélativement à l'organisation de dispositifs stratégiques et d'opérations tactiques, ce qui créent en retour de nouvelles formes d'autonomie et d'autocausalité (processus autoproducteurs) et de nouvelles formes de contraintes et de déterminations (processus structurels) qui, à leur tour, créent de nouvelles formes d'organisation par leurs interactions réciproques, etc.

Nous parlerons donc:

- a) du système de relations d'influence pour qualifier le champ de relations des processus autoproducteurs. Ici, les opérations multiples que les personnes mettent en oeuvre lorsqu'elles sont amenées à voyager dans l'espace social du non-travail supposent une augmentation et/ou diversification des "savoir-faire" et la production de pratiques nouvelles qui se génèrent dans la négociation, l'affrontement, l'instabilité et les aléas de la rencontre. Il s'agit de cet enchevêtrement d'opérations qui consiste avec moins de ressources, puisqu'elles sont souvent diminuées avec le chômage, ou avec d'autres ressources à obtenir, plus d'effets ou d'autres effets.
- b) du système de relations de rôle pour qualifier le champ de relations des processus structurels qui fait que nous "reproduisons" les conditions sociales de notre propre production. Ici, le cheminement de la vie se fait classement selon un ordre de positions et de règles préétablis (statuts, normes, stratifications, etc.) et renvoie à des rapports de pouvoir et des systèmes techniques. Les relations entre les acteurs sont déterminées par des contraintes extérieures (économiques, sociales, culturelles...) et se fondent sur des acquisitions (un "capital" dirait Bourdieu) qui prennent la forme de dispositions permanentes.
- c) du système de relations d'agencement pour qualifier le champ de relations des dispositifs organisateurs constamment générés par la rencontre des processus autoproducteurs et structurels et interagissant sur eux. Fondé sur cette interaction complexe, le système de relations d'agencement lie de façon interrelationnelle des éléments, des événements et des individus qui, dès lors, deviennent les composantes d'un tout. Ce système

assure solidarité et solidité relative à ces liaisons, une certaine possibilité de durée en dépit de perturbations aléatoires. Ici, la vie se fait organisation active ("transforme, produit, relie, maintient" dirait Edgar Morin) et nécessairement antagonique puisque irréductible aux seuls processus structurels.

Ces trois processus et leur champ de relations spécifiques s'imbriquent les uns dans les autres de manières hiérarchisées et font de l'homme un système complexe, un système d'action, capable de produire, de générer ses propres orientations normatives au lieu de les recevoir d'un ordre provenant du niveau structurel. Mais, il ne faut pas en conclure que l'acteur passe d'une existence fondée sur les contraintes structurelles et les déterminismes à une liberté créatrice sans contraintes. Jamais les processus autoproducteurs ne peuvent être séparés des processus structurels qui les co-déterminent: les rapports sociaux, les modes de communication, les prises de décision et les conflits se forment et se transforment au travers de dispositifs organisateurs plus ou moins stables et imprévisibles. De plus, le poids de la structure fait que nous "reproduisons" les conditions sociales de notre propre production, mais d'une façon relativement imprévisible à cause de sa rencontre avec les processus autoproducteurs. Cette rencontre donne naissance à des dispositifs organisateurs qu'on ne peut concevoir dorénavant en dehors des rencontres aléatoires et des déterminations de la vie, car, selon la très frappante expression de Simmel, "notre existence se compose de moments donc chacun est déterminé à la fois par l'effet de notre force, et par un abandon à des forces et à des choses impénétrables -et par là, nous devenons des aventuriers"¹⁴.

OPERATIONALISATION DU CADRE D'ANALYSE

Ce que Simmel qualifie comme étant une "aventure" renvoie directement dans notre cadre d'analyse au mouvement d'interdépendance complexe entre les trois processus autoproducteurs, structurels et organisateurs et leur champ de relations spécifiques: les systèmes de relations d'influence, de rôle et d'agencement. Les récits de pratiques des chômeurs sont considérés comme décrivant des systèmes d'action dont la complexité est enracinée dans des rapports mutuels et rétroactifs entre processus aux composantes multiples et hétérogènes: l'expérience, le

capital, l'observation, la mémoire, le calcul, l'événement, la durée, etc. Chaque système d'action suit une logique de cheminement en spirale qui n'est ni l'accomplissement d'un objectif fixé à l'extérieur, ni l'effet d'une cause étrangère. Il n'y a pas de main invisible qui guide le cheminement. Ce dernier est une aventure individuelle et collective dans un champ de forces, l'espace social du non-travail, où les premières interactions entre les contraintes du milieu et les déterminations du capital socio-culturel, matériel et physique (les processus structurels) associés à l'autonomie et à l'autocausalité (aux processus autoproducteurs) de l'individu créent les premiers dispositifs stratégiques et les premières opérations tactiques (les premiers processus organisateurs), ce qui crée en retour de nouvelles formes d'autonomie et d'autocausalité et de nouvelles formes de contraintes et de déterminations qui à leur tour créent de nouveaux dispositifs organisateurs par leurs interactions réciproques, etc. (Voir schéma à la page suivante).

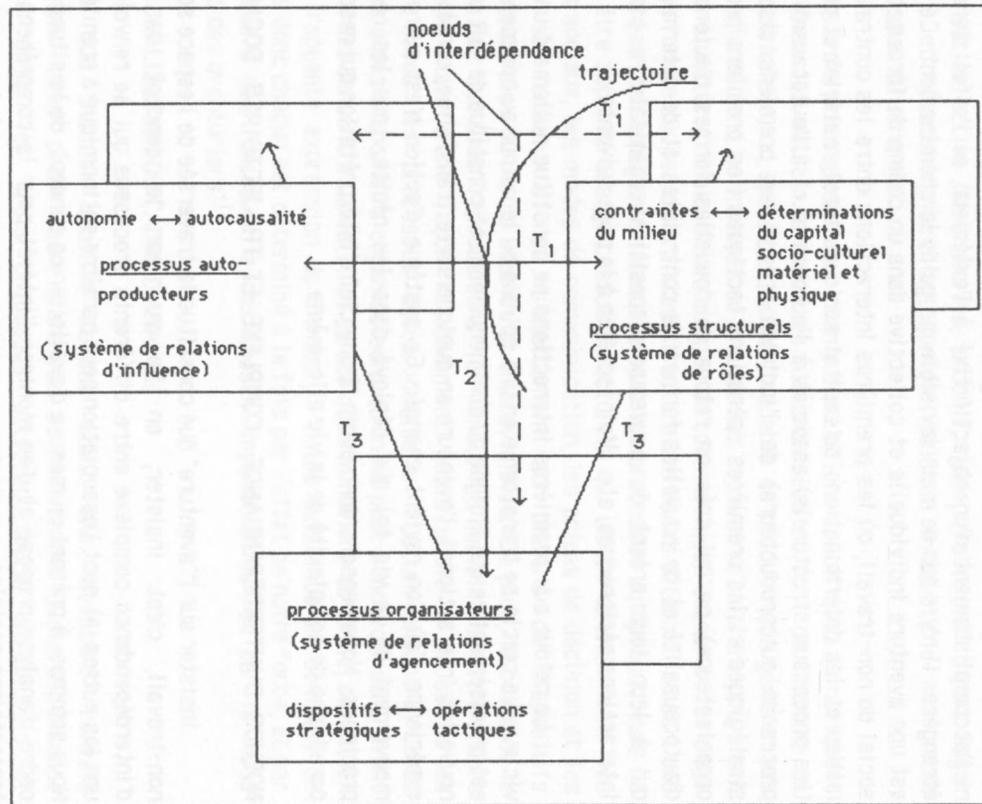
Le retour aux premières interactions ne constitue nullement un cercle vicieux. Le cercle se transforme en une spirale où le retour au commencement est précisément ce qui éloigne du commencement et constitue de fait un T_1 (de nouvelles interactions): l'aventure en quelque sorte transforme, constitue une expérience d'où l'on revient changé. Ce système d'action n'est autre que le mouvement de la vie tel que déployé dans les récits, tous les récits de pratiques. Nous pensons donc avoir là une clef d'interprétation qui respecte le paradigme de complexité de la vie elle-même.

NOEUDS D'INTERDEPENDANCE COMPLEXE ET TRAJECTOIRES SOCIALES

Insister sur l'"aventure" que constitue la traversée de l'espace social du non-travail, c'est insister, on l'a vu, sur le concept de noeuds d'interdépendance complexe entre différents processus qui se renvoient les uns les autres et dont l'association peut paraître antinomique à première vue. Nous sommes à présent en mesure d'explicitier ce concept, de le situer dans le cadre d'analyse proposé et d'en montrer l'intérêt pour la compréhension des trajectoires sociales.

Dans un premier temps, nous avons défini, à titre préliminaire et d'un point de vue substantiel, la trajectoire sociale par opposition aux filières institutionnelles comme étant le parcours (l'itinéraire) que suit une

Principales composantes dynamiques du système d'action



catégorie spécifique d'individus dans l'espace social du non-travail. Mais, d'un point de vue analytique, la trajectoire sociale doit être définie comme étant ce qui forme le parcours et le transforme, ce qui en quelque sorte forme et transforme le chômage. En effet, une trajectoire sociale est à la fois plus, moins, autre que la somme des pratiques, moments et événements cruciaux de la catégorie sociale qui emprunte un parcours donné. Elle est en fait la succession des noeuds d'interdépendance que constitue le mouvement en spirale de la vie, ici la traversée de l'espace social du non-travail.

Une telle définition nous montre que la description doit être qualitative et surtout complexe. Elle nous signifie en même temps qu'une trajectoire sociale est un tout qui prend forme en même temps que ses éléments se transforment, ce qui nous permet de saisir la singularité d'une trajectoire sociale. Par exemple, le noeud d'interdépendance complexe peut constituer à un moment donné du cheminement une rupture effective dans le système d'action, moment où le système d'action est remplacé par un autre système d'action qui dépasse largement les conditions de sa simple reproduction. Autrement dit, il s'agit dans certains cas d'un processus échelonné dans le temps, durant lequel les noeuds se dénouent et se renouent en un système d'action (moments de rupture) qui excède largement les cadres tracés par la position sociale du chômeur dans les rapports de production (le niveau structurel). Il s'agit donc de moments où le chômeur adopte un comportement effectif et se livre à des activités dépassant de loin les déterminations du système de contraintes dans lequel il est placé et qui le transforment en acteur de sa propre vie et de celle des autres en transformant la situation social-historique où il était placé au départ. Mais, dans tous les cas, ces moments ne sont pas des moments de grâce intemporelle. Ils sont enracinés dans un système d'action complexe dont les composantes multiples se confrontent et s'interpénètrent de manière hiérarchisée.

D'un point de vue opérationnel, le concept de noeud d'interdépendance est un artefact, une mise en forme par le chercheur d'un ensemble d'observations systématisées selon un cadre d'analyse préétabli qui renvoie, nous l'avons vu, au mouvement d'interactions entre processus autoproducteurs, structurels et organisateurs de la vie. Nous saisissons ainsi dans ce mouvement des individus (des groupes) confrontés à certains problèmes et fondamentalement au fait de la vie: tantôt nous

constatons qu'ils créent corrélativement à la rencontre entre les processus autoproducteurs et structurels, un dispositif organisateur ne traduisant fondamentalement que des processus structurels; tantôt nous constatons l'interconnexion des processus autoproducteurs et structurels l'émergence d'un dispositif organisateur qui se traduit fondamentalement par la création d'un nouveau réseau de relations et par une réalité nouvelle.

Paul Grell

Groupe d'analyse des politiques
sociales

Université de Montréal

NOTES

1. Cette recherche en cours est commanditée par le Conseil québécois de la recherche sociale au Groupe d'analyse des politiques sociales de l'Université de Montréal. Les chercheurs principaux sont: Danielle Desmarais, Paul Grell, Lise Morin, Monique Provost.
2. Cette enquête fut récemment traduite en français: LAZARSELD, P., JAHODA, M. et ZEISEL, H., Les chômeurs de Marienthal, Paris, Minit, 1981.
3. Il y a lieu de citer différents ouvrages québécois: GIRARD, M., GAUTHIER, H. et VINET, A., Les jeunes québécois et le travail, Rapport d'étape, Office de planification et de développement du Québec, 1978; FORTIN, P., Chômage, inflation et régulation de la conjoncture au Québec, Institut de recherches C.D. Howe, Montréal, 1980; BELLEMARE, D. et POULIN-SIMON, L., Le plein-emploi: pourquoi?, Presses de l'Université du Québec, 1983. Et, notamment deux recensions bibliographiques récentes: DEMERS, M., Les jeunes et le chômage: conséquences psychologiques et sociales, Département de médecine sociale et préventive, Faculté de médecine, Université Laval, 1982; FORTIN, D., Impact du chômage sur le bien-être

psychologique et la santé mentale: revue de la littérature, Ecole de psychologie, Université Laval, 1983.

4. "Je pense par exemple à tous les effets qu'a pu exercer sur la relation d'enquête et sur l'observation même des pratiques le fait que les enquêteurs aient dû, pour approcher leur objet, se présenter comme des "travailleurs sociaux" et s'exposer à susciter ainsi ce qui apparaît aux dominés, instruits par l'expérience, comme la contrepartie obligée de toute action d'assistance ou de bienfaisance, c'est-à-dire la soumission plus ou moins affichée aux normes dominantes". BOURDIEU, P., (Préface de) dans LAZARSFELD, P. et alii, op. cit., p. 8.
5. FEYERABEND, P., Contre la méthode, Paris, Seuil, 1979, p. 239.
6. GRELL, P., "Espace et séquences de vie: à propos d'une recherche en cours sur le chômage, dans Actes du 3e colloque de l'Association d'économie politique, à paraître prochainement.
7. GODELIER, M., "Travail et travailleur: perspectives anthropologiques et historiques, problèmes actuels", dans Société française de psychologie (ouvrage collectif), Que va devenir le travail?, Paris, Entreprise moderne d'édition, 1978, p. 40.
8. GALLAND, O. et LOUIS, M.V., Les jeunes chômeurs, Contrat CORDES no 20/76, Centre de recherches "Travail et Société", Université Paris IX-Dauphine, 1978.
9. Pour une explicitation plus détaillée notamment des autres concepts utilisés, cf. GRELL, P., op. cit.
10. GRELL, P., L'organisation de l'assistance publique, Bruxelles, Editions Contradictions, 1976; DE BRIER, C., DE RONGE, A., GRELL, P. et MOLITOR, M., Travail et demandes sociales: rapport entre milieu de travail et milieu extra-professionnel, Bruxelles, Editions des services de programmation de la politique scientifique, 1981.
11. Dans le cadre de la subvention C.Q.R.S., nous avons la possibilité de

récolter au total 100 récits.

12. BERTAUX, D., Histoire de vie - ou récits de pratiques? Méthodologie de l'approche biographique en sociologie, C.N.R.S., Centre d'étude des mouvements sociaux, Contrat CORDES, no 23, 1976. Voir aussi BECKER, H.S., "The life history as a scientific mosaic", in Sociological works, methods and substance, Chicago, Aldine, 1970.
13. BERTAUX, D., "L'approche biographique: sa validité méthodologique, ses potentialités", dans Cahiers internationaux de sociologie, vol. 69, 1980, p. 216.
14. SIMMEL, G., Mélanges de philosophie relativiste, Paris, Editions Alcan, 1912, p. 153.