

Interventions économiques  
*pour une alternative sociale*

No 12-13

**EMPLOI :**  
**L'ÉCLATEMENT ?**

Printemps 84

**LES CLASSIQUES DES SCIENCES SOCIALES**  
CHICOUTIMI, QUÉBEC  
<http://classiques.uqac.ca/>



<http://classiques.uqac.ca/>

*Les Classiques des sciences sociales* est une bibliothèque numérique en libre accès développée en partenariat avec l'Université du Québec à Chicoutimi (UQÀC) depuis 2000.

UQAC

<http://bibliotheque.uqac.ca/>

En 2018, Les Classiques des sciences sociales fêteront leur 25<sup>e</sup> anniversaire de fondation. Une belle initiative citoyenne.

## Politique d'utilisation de la bibliothèque des Classiques

Toute reproduction et rediffusion de nos fichiers est interdite, même avec la mention de leur provenance, sans l'autorisation formelle, écrite, du fondateur des Classiques des sciences sociales, Jean-Marie Tremblay, sociologue.

Les fichiers des Classiques des sciences sociales ne peuvent sans autorisation formelle:

- être hébergés (en fichier ou page web, en totalité ou en partie) sur un serveur autre que celui des Classiques.
- servir de base de travail à un autre fichier modifié ensuite par tout autre moyen (couleur, police, mise en page, extraits, support, etc...),

Les fichiers (.html, .doc, .pdf, .rtf, .jpg, .gif) disponibles sur le site Les Classiques des sciences sociales sont la propriété des **Classiques des sciences sociales**, un organisme à but non lucratif composé exclusivement de bénévoles.

Ils sont disponibles pour une utilisation intellectuelle et personnelle et, en aucun cas, commerciale. Toute utilisation à des fins commerciales des fichiers sur ce site est strictement interdite et toute rediffusion est également strictement interdite.

**L'accès à notre travail est libre et gratuit à tous les utilisateurs. C'est notre mission.**

Jean-Marie Tremblay, sociologue  
Fondateur et Président-directeur général,  
[LES CLASSIQUES DES SCIENCES SOCIALES.](#)

Un document produit en version numérique par Réjeanne Toussaint, bénévole,  
Chomedey, Ville Laval, Qc. courriel: [rtoussaint@aei.ca](mailto:rtoussaint@aei.ca).  
[Page web](#) dans Les Classiques des sciences sociales :  
[http://classiques.uqac.ca/inter/benevoles\\_equipe/liste\\_toussaint\\_rejeanne.html](http://classiques.uqac.ca/inter/benevoles_equipe/liste_toussaint_rejeanne.html)  
à partir du texte de :

**Interventions sociales**  
*pour une alternative sociale*

**EMPLOI : L'ÉCLATEMENT ?**

Montréal : Revue *Interventions économiques pour une alternative sociale*, no 12-13, printemps 1984, 296 pp. Montréal : Les Éditions Albert Saint-Martin.

[Madame Diane-Gabrielle Tremblay, économiste, et professeure à l'École des sciences de l'administration de la TÉLUQ (UQÀM) nous a autorisé, le 25 septembre 2021, la diffusion en libre accès à tous des numéros 1 à 27 inclusivement le 25 septembre 2021 dans Les Classiques des sciences sociales.]



Courriel : Diane-Gabrielle Tremblay : [Diane-Gabrielle.Tremblay@teluq.ca](mailto:Diane-Gabrielle.Tremblay@teluq.ca)  
Professeure<sup>[T]</sup>École des sciences de l'administration  
Université TÉLUQ  
Tél <sup>[T]</sup><sup>[SEP]</sup>1 800 665-4333 poste : 2878

Police de caractères utilisés :

Pour le texte: Times New Roman, 14 points.

Pour les notes de bas de page : Times New Roman, 12 points.

Édition électronique réalisée avec le traitement de textes Microsoft Word 2008 pour Macintosh.

Mise en page sur papier format : LETTRE US, 8.5'' x 11''.

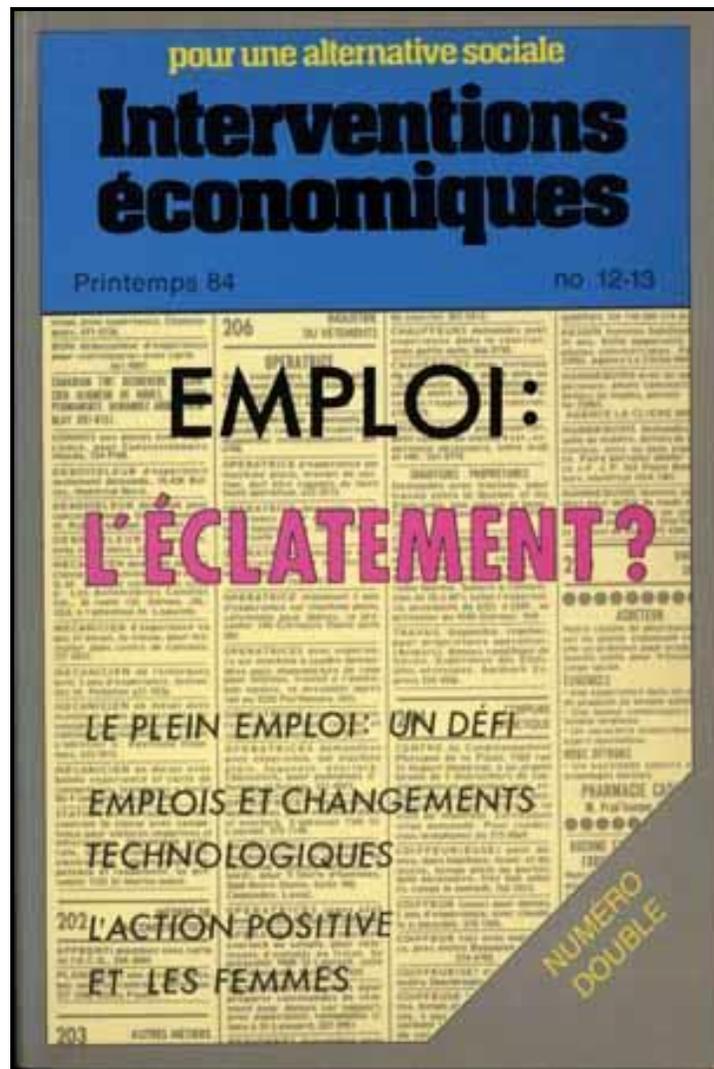
Édition numérique réalisée le 29 novembre 2022 à Chicoutimi, Québec.



Interventions économiques  
pour une alternative sociale

No 12-13

**EMPLOI : L'ÉCLATEMENT ?**



Montréal : Revue *Interventions économiques pour une alternative sociale*, no 12-13, printemps 1984, 296 pp. Montréal : Les Éditions Albert Saint-Martin.

**Interventions économiques**  
*pour une alternative sociale*

**No 12-13**

## Quatrième de couverture

[Retour à la table des matières](#)

Dossier. Emploi : l'éclatement ?

1<sup>re</sup> partie : Les faits

L'insécurité d'emploi, par Bernard Houle [63]

Action placement : une enquête syndicale sur l'emploi à Montréal, Comité action placement [83]

2<sup>e</sup> partie : Marché du travail : l'éclatement []

Emploi et politiques économiques au Canada, par le collectif de la revue [91]

Le plein emploi : un objectif techniquement réalisable mais un défi politique, par Diane Bellemare [109]

Les débats sur le plein emploi au Canada : perspectives historiques, par Vincent van Schendel [125]

Nouvelles technologies : requalification ou déqualification du travail ? Bilan critique des études. Par Colette Bernier [137]

La formation professionnelle et les femmes : rien de nouveau si ce n'est quelques nouveaux ghettos ! Par Diane Tremblay [153]

L'action positive et le mouvement syndical au Québec, par Hélène David [163]

Les 35 heures : pour l'emploi et la qualité de la vie, par Pierre Paquette [183]

Le travail partagé : bilan et essai d'interprétation, par Diane Tremblay [197]

Le travail au noir : prétexte politique ? par Chantal Maillé et Denis Perreault [207]

Et si tout le Québec devenait bénévole ? par Francine Sénécal [219]

3<sup>e</sup> partie : Questions [231]

Chômage et santé : l'envers du décor, par Marie-Josée Legault [233]

De nouveaux possibles, par Marc Lesage [249]

Débat [259]

Une autre conceptualisation des comportements au travail ? par Omar Aktouf [261]

## **LE TRAVAIL ET L'EMPLOI**

n° 12-13

Editions coopératives Albert Saint-Martin

**Note pour la version numérique :** La numérotation entre crochets [] correspond à la pagination, en début de page, de l'édition d'origine numérisée. JMT.

Par exemple, [1] correspond au début de la page 1 de l'édition papier numérisée.

[1]

La revue *Interventions économiques* est publiée trois fois par année : au printemps, à l'automne et à l'hiver.

Prix de vente au numéro : 9,00 \$

Abonnement (trois numéros)

régulier : 20,00 \$ de soutien : 25,00 \$

Institutions : 30,00 \$

Étranger : 30,00 \$

Toute correspondance doit être faite au nom d'Interventions économiques, 3553 rue Saint-Urbain, Montréal, H2X 2N6, Tél. : 842-8836.

*Interventions économiques* est publiée par un collectif de collaboratrices et collaborateurs. Toute personne qui désire participer activement à la préparation de la revue et se joindre à l'équipe est la bienvenue. Pour cela, il suffit, pour nous contacter, soit d'écrire à l'adresse indiquée, soit de téléphoner au 842-8836.

La revue publie également les textes qui lui parviennent. Dans ce cas, veuillez envoyer vos articles dactylographiés sur feuille 8 1/2 par 11, à double interligne en renvoyant les notes en fin de texte. La revue s'engage à respecter toute opinion personnelle ainsi que toute condition relative à la publication (pseudonyme, mise en garde, etc.).

Collectif pour ce numéro : Daniel Boutaud, Jean Charest, Alain Côté, Christian Deblock, Jean-Jacques Gislain, Richard Artau, Étienne Lamy, Pierre Paquette, Normand Roy, Diane Tremblay, Vincent van Schendel, Marc Romulus, Chantal Maillé, Denis Perreault.

Les articles n'engagent que les auteurs et non le collectif de la revue.

Dépôt légal : Bibliothèque nationale du Québec, 1er trimestre 1984  
ISBN-0715-3570

Dépôt légal : Bibliothèque nationale du Québec, 1<sup>er</sup> trimestre 1984  
ISSN-0715-3570



*Cabinet de rédaction.*

Notre catalogue est expédié sur demande :  
Les Éditions coopératives Albert Saint-Martin 4073, rue Saint-Hubert, Mon-  
tréal (Québec)

DISTRIBUTION :

Québec  
Printemps 1984  
Diffusion Prologue inc.  
2975 rue Sartelon  
Ville Saint-Laurent H4R 1E6

[2]

**Interventions économiques**  
*pour une alternative sociale*  
**No 12-13**

## SOMMAIRE

**Présentation.** Un numéro double sur le travail et l'emploi [7]

**Entrevue avec Bernard Chavance** : l'économie soviétique aujourd'hui. Propos recueillis par Claude Rémillard [19]

**Actualité** [29]

Au colloque du CSF sur l'économie : « les femmes ne veulent plus assumer seules et gratuitement le travail non marchand », par Diane Tremblay [31]

Pour une poignée de milliards de dollars : à quand la réforme des pensions ?  
par Richard Langlois [37]

Nicaragua : No pasarán, par Michel Arsenault [45]

De nouveaux droits pour les travailleurs : l'expérience française, par Jean-Jacques Gislain [50]

Dossier. **Emploi : l'éclatement ?** [61]

**1<sup>re</sup> partie : Les faits** [61]

L'insécurité d'emploi, par Bernard Houle [63]

Action placement : une enquête syndicale sur l'emploi à Montréal, Comité action placement [83]

**2<sup>e</sup> partie : Marché du travail : l'éclatement** [89]

Emploi et politiques économiques au Canada, par le collectif de la revue [91]

Le plein emploi : un objectif techniquement réalisable mais un défi politique,  
par Diane Bellemare [109]

Les débats sur le plein emploi au Canada : perspectives historiques, par Vincent van Schendel [125]

Nouvelles technologies : requalification ou déqualification du travail ? Bilan critique des études. Par Colette Bernier [137]

[La formation professionnelle et les femmes : rien de nouveau si ce n'est quelques nouveaux ghettos !](#) Par Diane Tremblay [153]

[3]

[L'action positive et le mouvement syndical au Québec](#), par Hélène David [163]

[Les 35 heures : pour l'emploi et la qualité de la vie](#), par Pierre Paquette [183]

[Le travail partagé : bilan et essai d'interprétation](#), par Diane Tremblay [197]

[Le travail au noir : prétexte politique ?](#) par Chantal Maillé et Denis Perreault [207]

[Et si tout le Québec devenait bénévole ?](#) par Francine Sénécal [219]

**3<sup>e</sup> partie : Questions** [231]

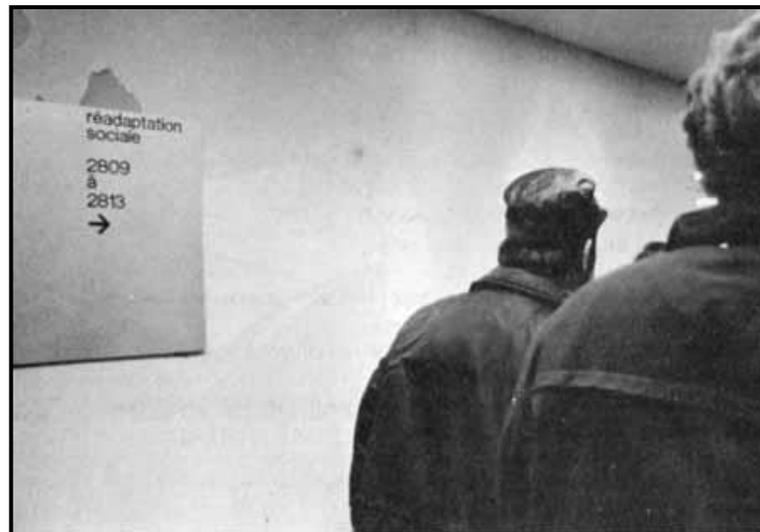
[Chômage et santé : l'envers du décor](#), par Marie-Josée Legault [233]

[De nouveaux possibles](#), par Marc Lesage [249]

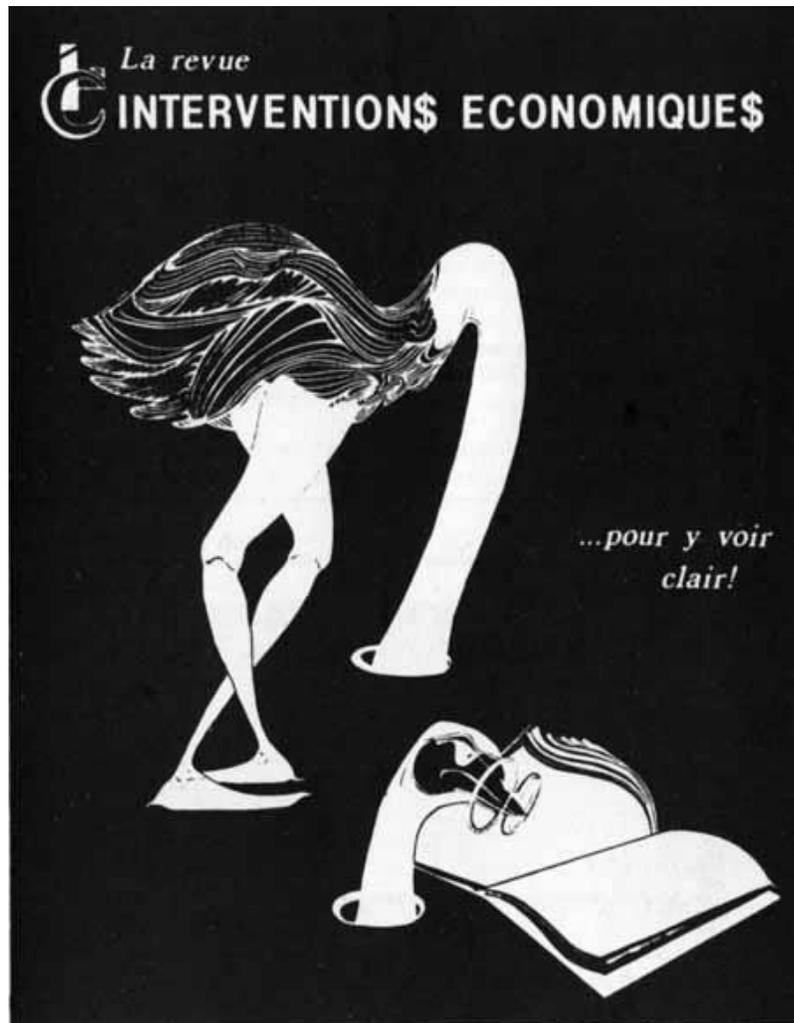
**Débat** [259]

[Une autre conceptualisation des comportements au travail ?](#) par Omar Aktouf [261]

**Rubrique de livres** [281]



[4]



[5]

## Abonnez-vous !

On ne le dira jamais assez : l'argent est le nerf de la guerre... et de l'édition ! En effet, les abonnements assurent à la revue un « fonds de roulement », nécessaire à la publication régulière. En vous abonnant dès maintenant, vous faites d'une pierre trois coups : 1) vous économisez sur le prix de vente en librairie ; 2) vous vous assurez de recevoir automatiquement chaque numéro de la revue sans avoir à courir après ; 3) vous permettez à la revue d'atteindre la stabilité financière. Tout cela sans compter qu'en lisant *Interventions économiques*, cela vous permet d'y voir plus clair dans la conjoncture.

Alors ? Si ce n'est déjà fait qu'attendez-vous ?

- le redéploiement industriel
- les nouvelles technologies
- l'autre travail (travail domestique et économie non marchande)

En plus, le collectif travaille actuellement, directement ou indirectement, à la publication de livres en collaboration avec les éditions coopératives Albert Saint-Martin. On en reparlera bientôt...

	Individuel	De soutien	Institutionnel Étranger	
1 an	20\$ ( )	30\$ ( )	22\$ ( )	30\$ ( )
2 ans	35\$ ( )	50\$ ( )	38\$ ( )	58\$ ( )
3 ans	50\$ ( )	75\$ ( )	55\$ ( )	85\$ ( )

3 numéros par an.

Indiquez à partir de quel numéro l'abonnement débute : \_\_\_\_\_

Nom : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Code postal : \_\_\_\_\_ Téléphone : \_\_\_\_\_

Envoyez votre chèque ou mandat poste à :  
**INTERVENTIONS ÉCONOMIQUES**  
 3553, rue Saint-Urbain  
 Montréal, Québec, Canada  
 H2X 2N6

[6]



[7]

**Interventions économiques**  
*pour une alternative sociale*

**No 12-13**

## Présentation

“Un numéro double  
sur le travail et l’emploi.”

**Le Collectif**

***Un numéro double  
sur le travail et l’emploi***

[Retour à la table des matières](#)

Le dossier qui suit renoue avec la problématique qui avait constitué l’ossature du numéro 4 de la revue, il y a de cela 4 ans déjà. Ce fait nous semble significatif à deux égards. Tout d’abord, il consacre la continuité de la question du travail et de l’emploi, dans notre réflexion bien sûr, mais aussi dans la pratique militante. D’autre part, il marque un déplacement de la perspective qui éclaire sans doute l’évolution des interrogations sur ce problème qui, tout en prenant des proportions de plus en plus considérables, semble échapper à toute thérapeutique, voire même à tout diagnostic. Le phénomène est devenu tellement énorme qu’il semble presque s’être dissipé...

L’ampleur du problème, le nombre important de contributions reçues et leur qualité nous ont forcés à opter pour la formule du numéro double. Par le passé, nous devions souvent retrancher des articles et essayer de les réinsérer dans des numéros ultérieurs. Cette fois-ci, nous n’avons pas cru bon ni même possible de retenir cette solution. La recherche de la cohérence et de l’exhaustivité, toujours partielle bien sûr,

exigeait de faire le saut et de tenter l'expérience. Nous espérons que nos lecteurs et lectrices endosseront ce choix et le trouveront justifié par le produit final qui leur est proposé.

### *Les thèmes du numéro 4*

Lors de notre premier dossier sur le travail et l'emploi, nous avons traité du chômage dans un premier temps, en cherchant d'abord une description, puis une mesure du phénomène, [8] en nous interrogeant ensuite sur son incidence. Qui subit davantage le chômage, demandait alors l'article du Mouvement Action-Chômage ? Les femmes et les jeunes, répondait-il. On peut toujours affiner et préciser l'analyse, le fait demeure que l'incidence du phénomène est fort inégalement répartie. Par-delà la dimension descriptive, le même article reprenait la thèse marxiste de l'armée de réserve afin d'expliquer le caractère structurel du chômage dans le capitalisme. En outre, la montée du chômage en période de crise était elle aussi interprétée selon la théorie marxiste comme conséquence de la surproduction/sous-consommation propre au blocage du cycle d'accumulation du capital. Cette interprétation était alors mise en relation avec celle de la théorie néo-classique pour qui les mécanismes du marché sont autorégulateurs, et celle de la théorie keynésienne qui démontre la nécessité et l'efficacité de l'intervention conjoncturelle de l'État dans les circonstances.

La réflexion sur le travail proprement dit s'était organisée autour de quatre thèmes : le travail à temps partiel, le travail des femmes, la santé-sécurité au travail et l'insatisfaction au travail. Colette Bernier et Hélène David de l'IRAT avaient tracé l'évolution absolument frappante vers l'extension du travail à temps partiel dans les pays capitalistes avancés au cours des années soixante-dix. Notons que la tendance s'est maintenue depuis. Concentré dans le tertiaire, ce travail est caractérisé par son statut précaire, les heures de travail hebdomadaire variables, les bas salaires, l'absence ou l'insuffisance de la protection législative et réglementaire, l'insécurité dans l'emploi, le faible taux de syndicalisation, la présence massive des femmes, etc. Le travail à temps partiel apparaît alors lié à un processus de déqualification et de précarisation de l'emploi. Par ailleurs, au-delà des conditions immédiates de travail, les auteurs mettaient en cause toute la dimension de l'organisation du

travail dans l'entreprise, et également la division du travail à l'échelle de la société. Soulignons que depuis la parution de cet article le gouvernement canadien a institué une commission d'enquête sur le sujet, la Commission Wallace, dont la présidente a déposé le rapport final à l'automne 1983. Nombre de recommandations contenues dans celui-ci font écho aux problèmes soulevés par les chercheurs de TIRAT. Mentionnons aussi que ce rapport fut violemment attaqué par le milieu patronal et ses hérauts qui y ont vu une menace, dans la mesure où l'arbitraire associé à cette forme d'utilisation de la main-d'oeuvre risque d'être sérieusement circonscrit si jamais ses recommandations sont adoptées, ce qui risque d'ailleurs de ne pas se produire de sitôt.

Le travail des femmes avait été traité par deux articles, dont une traduction d'un texte classique de Margaret Benston et une contribution de Christine Dufresne. Les deux articles développaient sensiblement le même point de vue : dans le capitalisme, le travail domestique des femmes n'est pas reconnu comme travail directement social, c'est donc un travail gratuit qui a l'immense mérite, du point de vue du Capital, de réduire les coûts de reproduction de la force de travail. Par rapport au marché du travail, les femmes constituent [9] en outre une fraction de l'armée de réserve qui est appelée ou refoulée selon les besoins du moment de la production capitaliste. Lorsqu'elles ont un emploi salarié, les femmes subissent le plus souvent une double journée de travail, car elles conservent presque toujours la responsabilité des tâches domestiques. La socialisation de ces travaux apparaît alors comme une condition nécessaire, bien que non suffisante notent les auteures, à l'émancipation des femmes.

Les années soixante-dix avaient vu s'ouvrir de nouveaux fronts de lutte syndicale au Québec. Parmi ceux-ci, le dossier de la santé-sécurité au travail avait occupé une place de grande importance. Gisèle Cartier, alors vice-présidente de la CSN, avait signé l'article du dossier qui traitait de cette question. Le contexte était celui du dépôt de la loi 17 parrainée par le ministre du Travail du temps, Pierre Marois. Rappelant les ravages humains causés par les accidents et les maladies du travail, Gisèle Cartier s'en prenait néanmoins à la conception qui avait présidé à l'élaboration de cette législation. L'angélisme du discours gouvernemental, la volonté de court-circuiter les organisations syndicales en place en formant des comités paritaires devant susciter la participation des travailleurs et des employeurs et la recherche de solutions

consensuelles, la négation du principe de prévention à la source et la thèse selon laquelle les travailleurs victimes d'accidents ou de maladies du travail, leurs employeurs et la « société » tout entière sont responsables au même titre, tous ces éléments suscitaient alors l'opposition de la CSN à la loi 17. Depuis lors, la Commission de la santé et de la sécurité au travail, CSST, rejeton de cette pièce législative, s'est débattue dans les mêmes contradictions que l'organisme qui l'avait précédée, la Commission des accidents de travail, CAT. Responsable de l'indemnisation des victimes, elle doit aussi agir en bonne gestionnaire, d'autant plus que le patronat qui la finance de ses cotisations est représenté à son conseil d'administration (les organisations syndicales aussi, par l'intermédiaire du président de la FTQ, ce qui n'amoindrit pas la contradiction).

Enfin, nous complétons l'étude du thème par la publication d'un extrait du livre d'Harry Braverman, *Travail et capitalisme monopoliste*, paru chez François Maspéro en 1976 dans sa version française. L'auteur y décrivait la perte de contrôle du travailleur sur son travail, sa soumission au système des machines, la dépossession du savoir-faire ouvrier, l'appauvrissement des tâches, leur parcellisation, caractéristiques qui sont à l'origine de l'absentéisme et des différentes formes de refus du travail qui inquiètent tant le patronat car elles réduisent la productivité, nuisent à l'efficacité et augmentent les coûts de production. L'étude de Braverman avait l'immense mérite d'être l'une des premières à remettre en cause les mythes véhiculés au sujet des effets positifs de l'évolution technologique et organisationnelle sur la qualification et la qualité de vie au travail. En plus de démontrer le caractère structurel de la « rationalisation » du travail dans le capitalisme, il soulignait que la réaction conjoncturelle des travailleurs à la détérioration de leurs conditions de travail était d'autant plus forte à la fin des années soixante que le niveau de [10] chômage était à la baisse. En outre, une scolarisation accrue et l'intériorisation des valeurs démocratiques de l'ordre idéologique rendaient insupportables aux travailleurs les vexations et l'autoritarisme quotidiens dans l'emploi. La montée du chômage dans les dernières années a sûrement joué son rôle disciplinaire à ce niveau, car si le problème n'est pas disparu, il ne suscite plus la même inquiétude patronale.

### *Le contexte du présent numéro*

Ce rappel du dossier du numéro 4 permettra sans doute de mesurer davantage l'évolution des préoccupations et de l'analyse sur le thème de l'emploi et du travail depuis les cinq dernières années. À cette époque, la crise était certes manifeste depuis quelques années déjà, mais les récessions qui l'avaient accompagnée n'avaient pas connu l'ampleur de celles qui devaient suivre en 1980 et surtout en 1981-1982. De même, les changements structurels commençaient à se manifester alors, mais ils allaient s'accélérer encore par la suite, notamment sur les fronts de l'emploi et du travail. Qu'on songe à la montée vertigineuse du chômage, à la perte absolue d'emplois, aux avancées de l'informatisation des postes de travail, aux sévères reculs syndicaux dans les secteurs public et privé, aux retournements des politiques économiques et sociales. Il nous apparaissait donc nécessaire à ce moment de faire le point sur ces évolutions et d'interroger les explications traditionnelles que la gauche avançait sur la nature de la crise et du système dans lequel elle se meurt.

### *La structuration du numéro*

Nos interrogations ont porté sur trois niveaux qui correspondent à la structuration du dossier en trois parties. Nous avons voulu d'abord voir quels sont les faits observables qui rendent compte au plan phénoménal de l'évolution de l'emploi et du travail dans la période actuelle. Comment évoluent les agrégats macroéconomiques, que peut-on saisir des politiques d'emploi, comment se vit la recherche d'emploi ? Même si les faits ne sont jamais indépendants du regard qui les produit, il demeure que cette démarche de construction des faits en est une de rigueur et qu'elle est strictement requise dans tout exercice sérieux de réflexion. Cet effort nous a paru d'autant plus nécessaire qu'aujourd'hui les catégories traditionnelles au moyen desquelles on aborde l'emploi et le travail ne renvoient plus toujours au même contenu empirique, et éventuellement théorique, que précédemment. Ainsi, l'emploi qui, il n'y a pas si longtemps, voulait dire l'emploi à temps plein et permanent, n'a plus aujourd'hui ce contenu implicite. Nous nous sommes donc

interrogés sérieusement sur ce glissement dans la signification des concepts à caractère empirique utilisés presque automatiquement, l'habitude aidant. Décrire une réalité différente à l'aide des mêmes termes qu'avant, cela risque fort de conduire à la cécité théorique, à l'inintelligibilité du réel, à moins que consciemment on puisse procéder à la réorganisation conceptuelle de faits qui se livrent à [11] l'analyse. La première partie du dossier sans opérer tout à fait cette démarche, la suggère et met en parallèles différents indicateurs officiels de marché de travail pour mettre en évidence le développement important de l'insécurité et de la précarité de l'emploi depuis quelques années.

La deuxième partie du dossier porte sur l'éclatement de l'emploi. Ce que nous venons d'explicitier au sujet des concepts liés à l'emploi et au travail permettra sans doute de comprendre l'à-propos du thème qui est aussi celui du dossier dans son ensemble. La théorie macroéconomique et les agrégats de la comptabilité nationale veulent saisir globalement cette réalité du marché du travail ; or il appert que cela soulève des difficultés particulièrement grandes quand vient le moment de saisir la signification des transformations concrètes qui se déroulent présentement. L'emploi et la participation au marché du travail ont certes toujours recouvert des situations concrètes fort différentes. Malgré cela, les tendances actuelles nous semblent accentuer cet aspect des choses, à un point tel qu'il apparaît nécessaire d'en examiner les manifestations les plus évidentes. Depuis quelques années déjà, différentes études avaient mis en relief l'existence d'une dichotomie fondamentale entre d'une part, l'emploi stable, bien rémunéré, protégé, souvent syndiqué et inscrit dans la perspective de la promotion professionnelle et d'autre part, l'emploi aléatoire, mal payé, peu protégé, faiblement syndiqué et bloqué professionnellement. En fait, on doit dépasser le cadre d'analyse fixé par ce constat de la dichotomie du marché du travail si on espère saisir correctement le phénomène d'éclatement auquel nous assistons. Le travail au noir, celui des femmes, le bénévolat, le travail des jeunes et les autres formes d'insertion ou de rejet du marché du travail s'inscrivent en quelque sorte dans une construction prismatique de celui-ci : ses faces sont multiples et changeantes, ses nuances quasi infinies. Les articles du dossier qui en traitent n'en épuisent pas les variantes, mais ils ont le mérite d'en dévoiler l'existence et de montrer que son appréhension est problématique.

Parmi les conséquences de l'éclatement de l'emploi et du travail, l'une des plus pressantes concerne les options dévoilées par cette évolution. Les principaux débats doivent maintenant porter sur ces questions, notamment celle du partage du travail, de la réduction du temps de travail, de la qualité et du contrôle du procès de travail, et de la stratégie syndicale dans cette période de changements en profondeur de la relation des individus et des groupes au marché du travail, tant en termes d'expérience vécue que de stratégie collective de positionnement face à l'avenir. Ce cadre d'analyse est celui avancé par la troisième partie du dossier.

Nous avons donc recherché diverses collaborations afin de mieux cerner la situation actuelle et sa mouvance. Il en est résulté un dossier qui interroge de nouvelles réalités ou qui aborde les mêmes problèmes avec un regard différent de celui d'il n'y a pas si longtemps. Un fait significatif est l'insistance accordée à la question de l'emploi. On comprendra aisément pourquoi.

[12]

### *Le contenu des articles*

Ce numéro est encore une fois largement redevable de l'apport des chercheuses de l'IRAT qui continuent leur travail d'enquête et de proposition. Ainsi, Hélène David analyse les programmes d'action positive et leur impact sur la situation des femmes face au marché du travail. Colette Bernier, quant à elle, mesure l'influence des changements technologiques, notamment sur le niveau de qualification des travailleurs(euses). Ses conclusions sont particulièrement intéressantes en ce qu'elles nuancent certaines idées reçues sur la question. Diane Bellemare reprend les propositions sur une stratégie de plein-emploi qu'elle avait élaborées conjointement avec Lise Poulin-Simon dans un livre publié l'année dernière (en coédition IRAT/Presses de l'Université du Québec/LABREV). La recherche de consensus sociaux et de formes institutionnelles aptes à promouvoir l'atteinte de l'objectif visé fait l'objet d'un débat de fond qu'il faut poursuivre ; ce à quoi nous espérons contribuer en présentant cet article.

L'article du collectif sur l'emploi et les politiques économiques se veut une charnière du dossier, du fait qu'il propose une périodisation de ces politiques dans l'après-guerre et qu'il renvoie, parfois de manière interrogative ou critique, à d'autres contributions du dossier, notamment celles de Diane Bellemare et de Vincent van Schendel. En outre, il soulève le thème général du positionnement programmatique face à la crise et aux transformations de l'emploi.

Diane Tremblay discute de la perspective du travail partagé et s'interroge sur les possibilités et les implications d'une telle stratégie. Dans un autre article, elle explore le dossier de la formation professionnelle des femmes et se demande si la formation dans des métiers dits non traditionnels n'entraînera pas simplement un déplacement des ghettos féminins. Enfin, elle rend compte des discussions et des débats qui ont animé le colloque sur les femmes et l'économie qui s'est tenu à Montréal à l'automne dernier. Vincent van Schendel fait un historique des débats concernant le plein-emploi et des controverses qui les ont entourées, et il met en doute la volonté qui sous-tendait l'objectif déclaré de plein-emploi. L'article de Bernard Houle fournit un support empirique à l'analyse du marché du travail québécois et canadien au cours des dernières années, en plus de dégager des éléments de cette analyse. Pierre Paquette reprend et élabore les vues syndicales, surtout celle de la CSN, sur la réduction du temps de travail comme outil d'une stratégie de lutte au chômage. Là encore, il s'agit d'une question cruciale qui confronte les travailleurs et leurs organisations, de même que les pouvoirs publics à la recherche de moyens d'apaiser les tensions sociales qui risquent de s'exacerber dans l'avenir.

Marie-Josée Legault traite de l'effet du chômage sur la santé des personnes touchées, à partir des conclusions de diverses enquêtes sur le sujet. Là encore, les résultats sont particulièrement intéressants en ce qu'ils mettent en lumière des développements qui n'ont rien de mécanique. Les réactions des individus et des groupes concernés révèlent des processus d'ajustement qui illustrent des formes étonnantes d'adaptation/réaction aux conditions imposées [13] par les contraintes économiques. Autre forme d'adaptation à la situation, le travail au noir étudié par Denis Perreault et Chantal Maillé. Les auteurs soulignent notamment les problèmes méthodologiques de la prise en compte du phénomène qui apparaît comme une réalité multiforme. Le bénévolat

constitue un autre aspect de l'autre travail qui se développe sensiblement à la faveur de la crise, et Francine Sénécal y consacre un article.

Sur le front syndical, le contexte de ces dernières années impose la nécessité de pousser la réflexion sur l'action militante. L'article de Marc Lesage s'adresse directement à cette difficile question, en relation avec les autres articles du dossier qui traitent de sujets d'intérêt stratégique immédiat pour le syndicalisme.

La rubrique Débat nous semble particulièrement riche dans ce numéro car elle prolonge largement la réflexion du dossier. Omar Aktouf y présente un article plein d'idées et de verve sur une méthode de conceptualisation différente des comportements au travail, et ce à partir d'une expérience vécue de la condition ouvrière dans des brasseries de Montréal et d'Alger.

La rubrique Actualité comprend un article de Richard Langlois sur la réforme du régime des rentes. Cette question a fait l'objet de nombreuses études et de recommandations diverses qui vont de l'étatisation complète à une version améliorée du régime mixte actuel. C'est une bonne occasion de faire le point sur ce dossier. De son côté, Jean-Jacques Gislain analyse les lois Auroux qui visent à modifier substantiellement les rapports de travail au sein des entreprises françaises. L'intérêt de sa contribution est double : elle éclaire d'une part un versant de la gestion socialiste en France et elle renvoie à certaines questions du dossier du numéro sur les perspectives stratégiques du mouvement ouvrier d'ici, d'autre part.

En outre, nous vous proposons une entrevue avec Bernard Chavance qui s'intéresse depuis plusieurs années à l'économie soviétique. La rubrique de livres se retrouve à la fin du numéro, comme à l'accoutumée.

### *Une problématique générale*

La diversité des contributions à ce numéro et au numéro antérieur sur le même thème du travail et de l'emploi soulève, nous semble-t-il, la question de sa problématisation. Comment peut-on construire une appréhension de sa totalité et de son unité ? Pour ce faire, il apparaît nécessaire de prendre un certain recul et de théoriser historiquement et anthropologiquement la question de l'émergence et de la

transformation du champ économique où se meuvent le travail et l'emploi. En effet, les avatars de la crise et son acuité du moment obscurcissent peut-être davantage sa signification qu'ils ne la dévoilent.

Le terrain de l'anthropologie est celui de la culture, c'est-à-dire celui de l'unité significative des pratiques sociales. Culturellement, l'emploi, et surtout le travail, doivent se comprendre dans une perspective plus vaste que celle fournie par la théorie économique, quelle soit traditionnelle ou même critique. Celle-ci est réductrice à un point tel quelle ne nous autorise pas à saisir son objet dans son caractère de phénomène [14] social global. En effet, l'interrogation économique sur le travail et l'emploi se penche sur les mécanismes formels de cohérence et d'ajustement du marché du travail dans la régulation d'ensemble du système économique. Or, les enjeux impliqués sont plus vastes et plus problématiques que ce que nous permet de saisir le discours économique, si pénétrant soit-il. Le travail et l'emploi participent au vécu pratique et symbolique des travailleurs. Leur contenu se rapporte tout autant aux valeurs et aspirations individuelles, aux rapports entre individus, à l'articulation significative du travail et du non-travail, qu'au contenu des tâches, aux rapports hiérarchiques formels et à l'organisation des processus de production. Vivre et produire autrement sont au coeur des préoccupations de nombre d'individus. La perspective instrumentale de travailler pour vivre, quel que soit l'emploi et son rapport à la totalité de l'existence est vide symboliquement. Vivre, c'est d'abord une recherche de sens, une aspiration à l'unité de la vie et de l'expérience, et non pas une simple quête utilitaire.

Historiquement, le champ de l'économie s'est constitué autour de l'institution centrale de la propriété. Celle-ci s'est posée dès son origine dans la société romaine comme rupture avec la tradition culturelle. La propriété est le *ius, usus et abusus* du droit romain, c'est-à-dire qu'elle est ce mouvement qui vise à soustraire un champ particulier de la pratique sociale à l'univers de la régulation culturelle. Le *ius* romain est le droit émanant de l'État, qui se pose au-dessus de la société civile et qui établit la relation fondamentale de la société marchande, et plus tard de la société capitaliste, entre l'individu autonome par rapport à la pratique culturelle précédemment intériorisée par chacun des membres de la communauté et le pouvoir politique capable d'institutionnalisation et de sanctions des pratiques particulières libérées de cette référence culturelle contraignante. L'*usus*, quant à lui, est l'usage traditionnel, alors

que l'*abusus* est l'abstraction de cet usage. C'est donc dire que la propriété est spécifiée par cette capacité nouvelle de l'individu de faire abstraction de l'usage, de la coutume, dans son appropriation et son utilisation des biens soustraits à l'univers de la culture. Cette évolution ne saurait donc se faire sans le pouvoir coercitif de l'État de droit qui la sanctionne et la régularise conditionnellement au respect de normes abstraites et *a priori*.

La nature de la société capitaliste s'éclaire donc à partir de cette spécification. Marx posait l'essence de cette société dans la séparation du Capital et du Travail, c'est-à-dire dans la séparation des conditions de production et de l'activité productive. En d'autres termes encore, c'est le divorce entre les producteurs directs et les moyens de production qui institue le capitalisme. À ce moment, l'activité productive devient travail, ou si l'on préfère, pure instrumentalité. Alors que dans l'ordre culturel l'activité productive est significative en ce qu'elle porte en elle la totalité du sens de l'existence humaine, comme elle le fait encore aujourd'hui, du moins virtuellement, dans l'œuvre artistique, le travail instaure une coupure radicale entre la fin qu'il est censé poursuivre et le moyen non signifiant qu'il est lui-même devenu (<sup>1</sup>.) Le travail [15] est donc aliénation car il impose au travailleur la peine de son exécution sans pour autant lui permettre d'être dans ce qu'il fait. Le capitalisme opère une autre séparation, celle de la valeur d'usage et de la valeur d'échange. Cette dernière recouvre d'ailleurs l'idée d'*abusus* dont il était question précédemment. Aristote, et plus tard les défenseurs de l'ordre féodal ne s'y trompaient d'ailleurs pas lorsqu'ils condamnaient le commerce, cette pratique si manifestement destructrice de l'ordre culturel, c'est-à-dire de la prééminence de l'usage. Cet ordre culturel est spécifié par la circularité, la répétition *ad infinitum* de ses pratiques constitutives. Qu'en est-il du capitalisme ? Celui-ci est au contraire caractérisé par son dynamisme, c'est-à-dire par l'accumulation du surplus, par le réinvestissement, par l'élargissement de l'échelle de production, par le bouleversement des normes de production et de consommation. Il ne connaît pas d'autre logique que celle-là. Enfin, le capitalisme dans sa pureté idéale ne connaît que la régulation du marché garantie par l'État et ses institutions, la propriété privée, le contrat et la

---

<sup>1</sup> Voir les deux parties de l'article de Michel Freitag, « [Transformation de la société et mutation de la culture](#) », parus dans *Conjoncture*, n° 2, automne 1982, et n° 3, printemps 1983, pour une élaboration de ces idées.

personnalité juridique. Donc, la logique de reproduction du capitalisme est économique et elle suppose d'un côté la séparation radicale entre Capital et Travail, et de l'autre l'uniformisation des conditions d'existence à l'intérieur de chacun des deux termes de cette polarité, d'où leur opposition structurelle et irréductible. Par ailleurs, le champ économique est délimité d'un côté par la présupposition de la naturalité des besoins et de l'autre par l'exclusion du non-marchand. Au plan idéologique, cette évolution permet l'apparition d'une science économique qui s'autorise à penser le monde dans ses propres termes, en évacuant notamment la dimension éthique de la pratique sociale.

Qu'en est-il aujourd'hui de ce schéma théorique ? D'une part, le champ de l'économie n'a pas pu se clôturer définitivement ; l'univers des besoins a été réintégré dans sa logique interne, de sorte que la production est devenue tout autant, sinon davantage, production de besoins que production de moyens de satisfaire ces besoins. Dans ces conditions, la rareté ne peut pas être vaincue puisqu'elle se développe à l'infini, et le socialisme est alors inaccessible s'il se fonde sur cette espérance. En outre, le débordement s'est aussi opéré dans la sphère politique et dans celle de la culture. L'État-providence du XX<sup>e</sup> siècle manifeste un changement radical par rapport à l'État de droit dont la fonction par rapport à l'ordre économique était d'en garantir de l'extérieur les conditions d'existence. L'État-providence interventionniste fait davantage car il intègre dans son propre fonctionnement une rationalité économique alors que simultanément il impose au processus économique une rationalité qui lui est étrangère. La question de l'emploi est tout à fait fondamentale à cet égard. La variable macroéconomique du plein emploi est radicalement étrangère à la logique économique. Elle est foncièrement une variable de gestion sociale qui est impérative, du moins dans sa virtualité, mais qui entre en contradiction avec l'évolution spontanée du champ économique. La résolution de ce conflit semble impossible car la logique économique n'est pas ou n'est plus dominante, [16] mais elle est encore suffisamment pesante pour que l'impasse demeure. D'où l'échec du keynésianisme qui cherchait la conciliation des deux termes dans la poursuite d'une cohérence globale du capitalisme. La logique économique a aussi empiété sur la dimension culturelle, en proposant ou en suscitant des modes de vie et des valeurs individuelles ou de groupe qui se trouvent à leur tour en contradiction avec le caractère unilatéral du processus économique. Que ce soient les

préoccupations écologistes de certains, l'hédonisme de d'autres, ou quoi encore, la production du monde et de la société par l'économie se révèle contre-productive pour celle-ci à maints égards.

D'autre part, la régulation économique n'a pas su reproduire cette condition de sa permanence comprise dans la séparation radicale de la société entre Capital et Travail. La tendance contemporaine a été celle de la multiplication des statuts et des privilèges, la prolifération des droits dont sont porteurs une multitude de groupes d'intérêts les plus divers. C'est ce que certains appellent le (néo-)corporatisme <sup>(2.)</sup> Cette tendance s'est manifestée très tôt au XIX<sup>e</sup> siècle, par le développement des bureaucraties, et plus tard des technocraties privées et publique. Le syndicalisme s'est aussi inscrit dans cette évolution, même s'il a tenté, et tente encore aujourd'hui dans certains cas, d'être porteur d'un projet social global. L'État-providence repose également sur la pondération et l'équilibrage d'une foule de forces porteuses de revendications ou d'aspirations qui entretiennent la dimension clientélaire du processus politique. Les droits se multiplient, entrent en conflit, se hiérarchisent et sont arbitrés par un État qui ne trône plus au-dessus de la mêlée, mais qui est devenu un « partenaire social » qui doit répondre de ses faits et gestes aux divers groupes de pression qui s'y associent ou s'y opposent sur des questions particulières. Cette évolution consacre ainsi son impuissance à trancher définitivement les débats, à opter pour ou contre telle ou telle alternative. L'incapacité à formuler une politique industrielle, sans parler de l'appliquer, illustre ce fait.

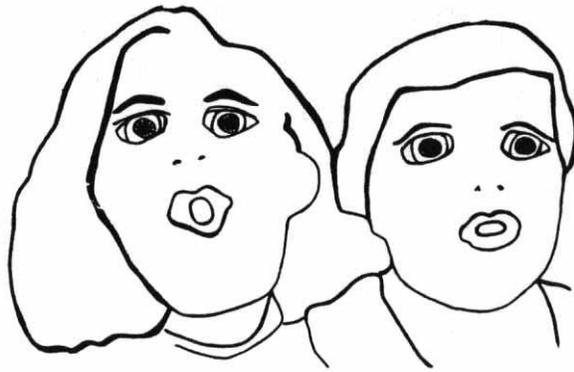
Curieusement, le néolibéralisme qui fleurit depuis quelques années tente désespérément de renverser cette tendance séculaire de la dissolution d'une régulation strictement économique de la totalité sociale. Pour ce faire, il lui faudrait défaire ce qui s'est construit dans les sociétés occidentales depuis plus d'un siècle. Il participe donc d'une utopie passéiste, en dépit des succès circonstanciels qu'il enregistre à la faveur de l'aggravation de la crise contemporaine. Cette crise n'est donc pas neuve. Les germes se retrouvent dès le XIX<sup>e</sup> siècle dans les évolutions que nous avons retracées plus tôt et que nous pouvons résumer dans le concept de corporatisation de la société. Alors que la régulation économique se veut totalitaire dans son principe même, la corporatisation tend plutôt vers un éclatement et une multiplication des formes de cette

---

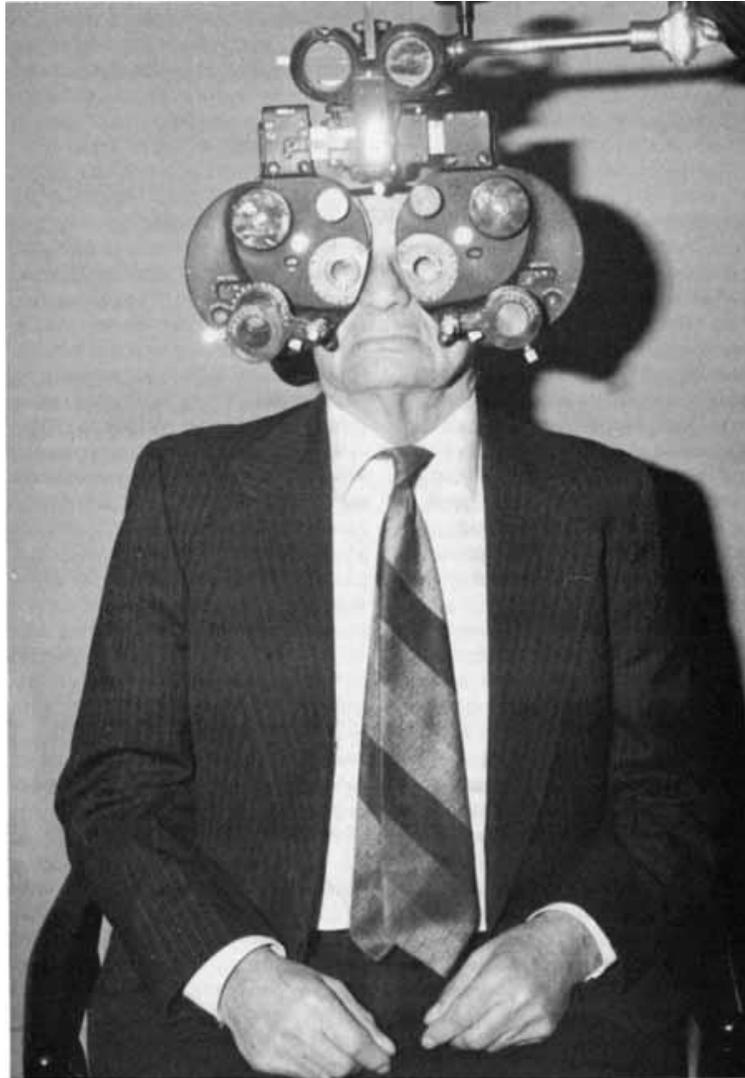
<sup>2</sup> Alain Cotta, *Le Triomphe des corporations*, Paris. Grasset. 1983.

régulation. Les théoriciens de la régulation l'ont senti et l'analyse systémique qui se développe rend compte de la mise en place de mécanismes multiples de stabilisation locale et de rééquilibrage *a posteriori* de la cohérence globale de la société et de la disparition [17] progressive de l'*a priori* de la régulation économique de la totalité sociale. La théorie économique dominante a aussi saisi cette évolution, à un niveau infra-théorique cependant. Celle-ci a en effet procédé à une dissolution de son champ théorique et s'est transformée en une axiomatique du calcul opérationnel, donc en une pure instrumentalité. Les thèses de Gary Becker de l'école de Chicago constituent sans doute l'aboutissement de cette dissolution de l'objet économique, ce qui paradoxalement a rendu la théorie économique apte à investir toutes les pratiques de gestion sociale. La rationalité économique s'insinuant partout, la science économique prétend être devenue le maître-savoir. Mais l'économie devenant tout, elle n'est plus rien par le fait même, car il ne lui est plus loisible de prétendre que le champ particulier des pratiques économiques règle la totalité de pratiques sociales.

Si l'analyse que nous proposons est juste, si elle saisit adéquatement les transformations de la société capitaliste à l'époque contemporaine, quelles sont les perspectives qui s'en dégagent, comment est-il encore possible de formuler des avenues et d'avancer des propositions qui porteraient sur le changement de la totalité sociale qui subit un fractionnement et un éclatement en multiples sous-systèmes autorégulés ? La pratique militante, le syndicalisme et les autres formes d'engagement peuvent-elles encore intervenir au plan de cette totalité ? À cette étape de la réflexion, nous ne savons que répondre. Cependant, dans l'épaisseur de la réalité, des cheminements se font et des pratiques se vivent qui laissent espérer que l'invention démocratique n'est pas morte, que la communication entre les hommes et les femmes qui vivent l'absurdité et la dangereuse vacuité de notre époque n'est pas rompue. C'est sans doute cela, être réaliste, travailler à cette synthèse qui produira les moyens de la transformation consciente de cette réalité.



[18]



[19]

**Interventions économiques**  
*pour une alternative sociale*

**No 12-13**

## “Entrevue avec Bernard Chavance.”

**Propos recueillis par Claude Rémillard**

[Retour à la table des matières](#)

*L'entrevue qui suit a été réalisée en mai 1983 lors du colloque de l'ACFAS, « Crise économique, transformations politiques et changements idéologiques ».*

*Bernard Chavance avait alors été invité à parler des formes actuelles de la crise dans les économies de type soviétique. Bernard Chavance enseigne à l'Université de Paris et est maître de conférence à l'École des hautes études en sciences sociales. Outre Le Capital socialiste (Paris, le Sycomore, 1980), il a publié plusieurs articles dans les Temps Modernes et plus récemment, Le Système économique soviétique (Paris, le Sycomore, 1983), un ouvrage où l'auteur traite entre autres du mode de régulation pénurique propre à ce système et des caractéristiques particulières de ses cycles d'investissement.*

***Interventions Économiques.** Pour Charles Bettelheim, l'originalité du capitalisme qui s'est développé en Union soviétique est d'être un capitalisme de parti. Bernard Chavance, comment percevez-vous la réalité de la structure du pouvoir en URSS ?*

**Bernard Chavance.** Le système soviétique, à mes yeux, est un système de classe dans lequel il existe de profondes inégalités sociales, une stratification sociale tout à fait rigide. Ce qui est propre à ce système, c'est une classe dominante structurée fondamentalement à travers l'appareil de pouvoir centralisé qu'est le parti. (Ce point de vue est très justement souligné par Bettelheim dans son dernier volume.) En outre, la domination sociale passe à travers le contrôle étatique de l'économie. Donc, sur la caractérisation du système social comme un système de classe, je crois que c'est tout à fait évident. Par contre, je crois qu'il faut se méfier de l'utilisation de concepts qui sont transposés directement de l'analyse des sociétés occidentales, en particulier le terme de « bourgeoisie » me semble assez ambigu. Je me demande d'ailleurs [20] même s'il n'est pas assez ambigu pour caractériser les classes dominantes de type occidental.

Pour revenir à l'URSS, de nombreux concepts ont été proposés par des marxistes ; bourgeoisie bureaucratique, bourgeoisie de partie, etc. Je n'ai pas de terme, de concept tout prêt à avancer, je dirais simplement qu'il s'agit d'une classe dominante structurée fondamentalement à travers cet appareil du parti, et d'un système qui quant à ses fondements économiques repose sur une forme particulière de salariat et de production marchande. Donc, si l'on accepte une définition du capitalisme comme système combinant la production marchande et le salariat, il s'agit d'une forme de capitalisme. Mais je serais méfiant aujourd'hui vis-à-vis de la méthode qui consiste à caractériser ces économies comme capitalistes, puis à en *déduire* une analyse du système. C'est le défaut le plus fréquent des analyses de l'URSS en termes de capitalisme.

Les systèmes de ce type ont de très nombreux traits qui sont absolument irréductibles à ceux des économies occidentales, et donc ce qui nous importe ce n'est pas tellement de les caractériser par des concepts généraux de ce type, mais de comprendre leurs *formes* particulières : notamment la forme du salariat, la forme d'organisation économique de la production et de l'échange, la forme de constitution et de reproduction des classes — pour laquelle les analogies avec les autres systèmes sociaux sont très utiles bien entendu. Mais en même temps des concepts particuliers doivent être élaborés, et restent en fait à élaborer pour comprendre ce système. Comme par exemple ce terme de la « régulation pénurique » que j'ai proposé pour analyser le fonctionnement de

l'économie et son évolution ; il renvoie par analogie et par inversion aussi à des formes que nous connaissons dans les économies capitalistes. Mais en même temps il leur est irréductible.

**I.E.** *Etant donné la nature du pouvoir qui était caractérisée par l'immobilisme sous l'ère brejnévienne, croyez-vous qu'il va y avoir sous Andropov un déblocage du système économique soviétique comme ce qui s'est produit en Hongrie, notamment la décentralisation de l'agriculture ?*

**B.C.** L'immobilisme était assez évident vers la fin de l'ère brejnévienne, et de nombreux optimistes ont pensé que le changement à la tête du pouvoir et la venue d'Andropov créeraient peut-être un moment favorable pour l'introduction de réformes. Il semble que ces espoirs ont été tout à fait déçus. Pour l'instant on a beaucoup spéculé sur la portée de l'exemple hongrois vis-à-vis de l'Union soviétique, du fait notamment qu'Andropov avait été en fonction pendant un certain temps en Hongrie. Toutefois, une réforme économique de type hongrois n'est pas du tout à l'ordre du jour en Union soviétique. Elle semble au surplus difficilement transposable aux conditions économiques et socio-politiques de l'URSS. Quant à l'exemple de l'agriculture hongroise, les différences entre les deux pays sont énormes : la Hongrie est un petit pays avec une agriculture relativement florissante, très décentralisée, tandis que l'Union soviétique est un immense pays qui a de très gros problèmes climatiques et surtout organisationnels, [21] et se trouve en crise chronique depuis plusieurs années. Cela dit, il y a des tendances récentes en Union soviétique à un libéralisme accru vis-à-vis du secteur privé, en particulier des lopins familiaux dans les kolkhozes. D'autre part, le pouvoir semble favoriser l'organisation d'équipes relativement autonomes à l'intérieur des kolkhozes, ce qui existe déjà dans de nombreuses régions et semble stimuler dans une certaine mesure la production. Reste à savoir si ce système serait vraiment généralisable à l'ensemble de l'agriculture et s'il serait capable de résoudre les difficultés agricoles soviétiques, qui ont des causes extrêmement profondes à la fois dans l'histoire de ce secteur, et dans son rapport avec l'industrie.

**I.E.** *D'après une volumineuse étude de 401 pages publiée en 1982 par le « Joint Economic Committee of Congress » des Etats-Unis, et qui avait été commandée à la CIA, l'URSS ne serait absolument pas au bord de l'effondrement mais connaîtrait plutôt une croissance soutenue. Que pensez-vous de l'étude en question ?*

**B.C.** Cette étude doit être replacée dans le contexte américain. C'est une sorte de réponse à l'analyse d'une partie de l'administration Reagan selon laquelle l'économie soviétique serait pratiquement au bord de l'effondrement, ce qui justifierait par conséquent une politique agressive notamment dans les relations économiques Est-Ouest. Cette étude de la CIA affirme que l'Union soviétique a eu des performances économiques qui ne sont pas si négligeables dans les vingt dernières années, et qu'il est faux de considérer qu'elle est au bord de l'effondrement. Il faut garder une certaine distance critique par rapport à ces deux thèses, dans la mesure où elles sont impliquées dans la politique intérieure américaine. Sur le fond, il est effectivement faux de considérer que l'Union soviétique soit au bord de l'effondrement. Elle rencontre des difficultés très importantes, mais elle peut continuer comme ça pendant longtemps avec une croissance extrêmement réduite.

Par contre, il serait tout aussi faux de nier qu'elle connaisse une crise systémique maintenant ouverte, et en particulier du fait que les mécanismes traditionnels de régulation sont manifestement enrayés. Les taux de croissance actuels sont parmi les plus faibles (sur une période de moyen terme) que l'URSS ait connu depuis le lancement de la planification centralisée. Les plans pour la période en cours ont les objectifs les moins élevés depuis les années 30, et les objectifs pour les premières années du plan quinquennal actuel n'ont même pas été satisfaits. D'autre part, un certain nombre de difficultés chroniques dans l'agriculture se sont aggravées ces dernières années avec de mauvaises récoltes, si bien que le gouvernement soviétique a réintroduit le rationnement dans un certain nombre de grandes villes. La pénurie des moyens de consommation se fait sentir de manière très aigue. Il y a une politique étatique restrictive désormais, à la fois dans la sphère de l'investissement et dans celle de la consommation. Dans le long terme, nous assistons depuis longtemps à une dégradation progressive de l'efficacité économique, mais cette tendance s'est aggravée ces trois ou quatre [22] dernières années. Donc, à moyen terme, il y a une accentuation sensible des problèmes de l'économie. On peut considérer pratiquement

qu'aujourd'hui l'Union soviétique est en croissance zéro. On sait que les chiffres officiels surestiment la croissance par divers biais statistiques, mais même ces chiffres sont très peu élevés. Il faut reconnaître qu'il y a une crise systémique, et sans doute conjoncturelle aussi, qui se combinent. D'un autre côté, il serait absurde de considérer que l'économie soviétique va du jour au lendemain connaître la catastrophe.

**I.E.** *En Occident comme en Union soviétique, la productivité représente une véritable obsession pour les groupes sociaux dirigeants. Les discours sur l'essoufflement des gains de productivité ne sont-ils pas des traits qui caractérisent toutes les ploutocraties qui dominent nos vies ?*

**B.C.** S'il est incontestable que les problèmes de productivité se rencontrent actuellement dans tous les systèmes économiques, leurs causes ne sont pas identiques dans les économies du type capitaliste occidental et dans les économies de type soviétique.

En Union soviétique nous observons des causes très particulières, propres à l'organisation même du système et au comportement des différents agents sociaux : c'est ce qui explique la faible efficacité générale de l'économie, et le problème récurrent de la productivité. Une des principales raisons tient sans doute au comportement des directeurs d'entreprises, qui sont placés dans une situation telle qu'ils ne sont pas stimulés à introduire l'innovation technologique. Le directeur est jugé essentiellement sur la réalisation de son plan de production, et l'introduction de toute innovation risque de perturber à court terme cette réalisation. D'autre part, une des causes de la pulsion à l'innovation dans les économies occidentales traditionnelles, à savoir le conflit entre ouvriers et managers dans l'entreprise, ne se manifeste pas de la même manière en Union soviétique. En particulier, la poussée des ouvriers individuels pour accroître les salaires ne rencontre pas une résistance systématique de la part des directeurs. Ces derniers ont tendance à répercuter vers les sommets de la hiérarchie économique la demande de salaires accrus de la part des ouvriers. Donc, les innovations qui permettraient de contourner ce problème du conflit entre salaire et profit dans l'entreprise ne tendent pas à se développer dans un système de type soviétique. Bien entendu, le conflit reste entier au niveau de l'économie dans son ensemble.

On pourrait ajouter de nombreuses autres causes mais celles-là me semblent être les principales. Il est clair en tout cas que la situation globale s'est aggravée ces dernières années puisqu'en Union soviétique, comme dans la plupart des pays de l'Est, la productivité du travail est en baisse, tout comme la « productivité du capital », c'est-à-dire le rapport du produit fabriqué au capital employé.

*I.E. Selon vous, la surqualification de la main-d'oeuvre soviétique révèle un défaut de coordination efficace entre le système de formation et la structure des emplois disponibles. Mais, ce manque de coordination [23] n'est-il pas caractéristique de toutes les économies industrielles et cette surqualification n'encourage-t-elle pas une acceptation de la division capitaliste du travail ?*

**B.C.** Quand on parle de surqualification en Union soviétique, il faut bien préciser de quoi il s'agit : cela ne signifie pas que l'ensemble de la main-d'oeuvre soit surqualifiée par rapport aux emplois disponibles.

Il y a dans certains domaines une surproduction de spécialistes, qui se trouvent occupés à des emplois peu qualifiés. Ce qui est certain, c'est qu'il y a un manque d'adéquation du système de formation à la structure des emplois et à ses transformations. Bien entendu, on rencontre un tel phénomène dans d'autres types d'économies. On peut noter toutefois la contradiction évidente par rapport aux discours officiels qui présentent l'organisation planifiée comme un avantage décisif par rapport aux économies capitalistes, en ce sens qu'elle permettrait de contrôler l'adéquation de la force de travail au besoin de l'économie. En réalité, ce n'est pas le cas. D'autre part, l'organisation du travail en Union soviétique, par bien des côtés, ressemble à celle que l'on connaît dans les pays capitalistes : on a une division des tâches particulièrement marquée, on a une organisation du travail par équipes, on a des contre-maîtres, on a des chaînes de production, etc. Dans certains cas, on peut même parler de néo-taylorisme à propos de l'organisation économique soviétique.

Le point commun avec les systèmes occidentaux, c'est, je pense, une forme généralisée de salariat. La contrainte au travail, et la division entre direction et exécution dans le procès de travail, y sont extrêmement forts. D'autant plus que les travailleurs sont dépourvus de syndicats indépendants du pouvoir. Comme l'a montré l'expérience

polonaise, c'est là un des points centraux de ce type de système. Toutefois, le salariat lui-même et l'organisation du travail connaissent des particularités tout à fait évidentes que l'on ne retrouve pas dans les pays occidentaux. En particulier, les formes de régulation économique conduisent à une situation chronique de pénurie de force de travail au niveau du marché global de l'emploi, situation pratiquement inversée par rapport au chômage de masse que connaissent la plupart des économies occidentales. Certains présentent l'absence de chômage en Union soviétique comme le résultat d'un compromis social, comme une décision volontaire des autorités. C'est une illusion profonde. Il s'agit en réalité d'une forme de régulation propre au système, que personne ne contrôle réellement, et qui conduit non seulement à l'absence de chômage, mais même à la pénurie de force de travail. Une des raisons fondamentales est la suivante ; les directeurs d'entreprise cherchent, pour être sûr de réaliser leurs plans, à se constituer des réserves de main-d'œuvre. Ils tendent donc à embaucher davantage de travailleurs qu'il ne serait nécessaire pour une organisation véritablement « rationnelle » de la production. Ils ont besoin de ces stocks de main-d'œuvre excédentaire, afin de pouvoir, dans les périodes de pointe (notamment vers la fin du plan), réaliser malgré tout les objectifs qu'ils n'auraient pu autrement atteindre. Nous avons ce [24] phénomène tout à fait paradoxal d'une sorte de suremploi chronique dans les entreprises : il y a trop de gens dans les entreprises par rapport à la production, et en même temps il y a une pénurie globale de la force de travail sur le marché de l'emploi. Les entreprises se font presque concurrence pour obtenir des travailleurs et il y a une très forte mobilité du travail en Union soviétique. Un travailleur quittant son emploi est assuré, en un mois ou deux au maximum, d'en retrouver un autre. Voilà un exemple qui montre que bien que nous soyons clairement dans un système de salariat, les formes de régulation et d'organisation de ce salariat sont profondément différentes de celles que nous connaissons dans les pays occidentaux.

**I.E.** *On pourrait penser qu'avec la planification centralisée, l'URSS pourrait jouir d'une certaine flexibilité par rapport à ses choix d'investissements. Pourquoi n'en est-il pas ainsi ?*

**B.C.** Le manque de flexibilité de l'appareil économique soviétique est en grande partie lié aux comportements des directeurs et à leur gestion centrée sur la réalisation du plan à court terme.

Il est vrai que dans tout système économique il existe différents horizons temporels de gestion pour les divers agents gestionnaires. En Union soviétique, on observe qu'au niveau central l'horizon de gestion économique est évidemment à plus long terme. Ce sont les intérêts de développement sectoriel et d'équilibre global macro-économique qui prédominent. Plus on descend vers les niveaux inférieurs, notamment vers l'entreprise, plus on observe une gestion orientée sur le court terme, dans le sens de la réalisation du plan (annuel) en cours. Or, la réalisation du plan en cours peut très bien se faire au détriment des besoins des consommateurs d'un côté (qu'il s'agisse des autres entreprises ou des consommateurs finaux), et de l'autre côté au détriment de l'innovation.

Si l'on cherche surtout à réaliser le plan en cours il ne faut pas introduire de perturbation dans le processus de production. L'innovation sera donc quelque chose de trop risqué. D'autre part, le directeur étant incité à atteindre son plan de production, mais non pas à satisfaire les besoins des consommateurs, il aura tendance à ne pas se préoccuper de la qualité des produits, ni de l'adéquation de l'assortiment de sa production aux véritables besoins des utilisateurs, d'où le problème chronique de la qualité qui se pose aussi bien pour les moyens de production que pour les biens de consommation.

Le paradoxe soviétique est que la planification avait pour but de dépasser l'horizon à court terme de la gestion centrée sur le profit, dans le système capitaliste, et qu'elle aboutit (en tout cas au niveau des directeurs) à l'effet exactement inverse, c'est-à-dire à une préoccupation unilatérale pour le court terme. Le manager occidental aura sans doute un horizon temporel de gestion plus long que celui du directeur soviétique moyen.

**I.E.** *Comment peut-on expliquer la tendance inhérente à suraccumuler le capital dans le secteur A (biens de production) alors qu'on promet toujours dans les discours officiels [25] qu'on accordera une plus grande importance au secteur B (biens de consommation) afin de satisfaire la demande populaire ?*

**B.C.** Cette question est assez compliquée. Disons pour résumer que ce qui était au début une stratégie de développement, à savoir la priorité à la production des biens de production par opposition aux biens de

consommation, est devenue une sorte de rigidité interne au système, que les dirigeants, même lorsqu'ils le veulent, sont impuissants à corriger.

La stratégie de développement initialement lancée à l'époque stalinienne consistait à dire : « Si nous investissons dans la production des équipements, des moyens de production, des machines, nous pourrions rééquiper l'ensemble des branches, y compris les branches qui produisent des biens de consommation. » Donc plus tard, nous obtiendrons une consommation accrue. Si nous faisons des sacrifices de consommation dans l'immédiat pour investir davantage dans le secteur des biens de production, dans le futur nous aurons une consommation supérieure. Or, il est apparu que les orientations stratégiques, liées à un certain système de stimulation des directeurs, sont devenues une véritable structure extrêmement rigide. Le cas de l'Union soviétique est typique de ce point de vue. Lorsque les dirigeants ont décidé volontairement d'accorder davantage de poids au secteur des biens de consommation, il est en général apparu que celui des biens de production finit malgré tout par croître plus rapidement.

Les raisons sont nombreuses. Mentionnons le poids du lobby qu'a fini par constituer l'industrie lourde au sein de l'ensemble de l'industrie, et surtout la faible influence qu'ont les consommateurs sur le type de production réalisée par les entreprises. À l'intérieur de l'industrie, dans la planification, dans les marchandages qui constituent en fait l'élaboration et l'application du plan, les entreprises qui produisent des moyens de production ont un rapport de force tout à fait favorable. Elles peuvent imposer davantage leurs vues et leurs productions aux entreprises consommatrices, tandis que celles qui sont confrontées uniquement à la demande des consommateurs reçoivent peu d'impulsion de la demande finale. Voilà une des raisons, mais il y en a beaucoup d'autres, pour lesquelles l'ensemble du système économique reproduit presque indéfiniment cette priorité de la production des moyens de production vis-à-vis des biens de consommation.

On a ainsi une sorte de développement pour elle-même de la production des moyens de production : elle ne rencontre pas du tout les *limites* de la demande finale des biens de consommation, ni non plus les *impulsions* de cette demande finale (comme dans le modèle fordiste occidental, dans lequel la croissance de la demande des ménages joue

un rôle d'entraînement extrêmement important dans les rapports entre secteur A (biens de production) et secteur B (biens de consommation).

*I.E. Quelles sont les causes principales qui accentuent et font progresser le développement de l'économie souterraine dans tous les systèmes économiques existants ?*

[26]

**B.C.** L'économie souterraine, qu'on appelle parfois l'économie parallèle, c'est l'économie non enregistrée officiellement, et il est clair qu'elle est très importante à l'Est comme à l'Ouest. Mais là encore, je crois qu'il faut saisir les différences. En particulier, il me semble que les causes du développement d'une économie parallèle sont très différentes dans des pays comme la France ou l'Italie d'un côté, et dans des pays comme l'Union soviétique, la Hongrie, etc., de l'autre.

Dans les pays occidentaux, les causes fondamentales sont d'une part le chômage de masse, qui explique le développement d'une série d'emplois non enregistrés et plus ou moins clandestins, y compris le salariat clandestin, et d'autre part, la fraude fiscale. Évidemment, il y a de nombreuses autres causes, mais celles-là sont parmi les principales. Par contre, dans un système de type soviétique où l'économie parallèle est particulièrement étendue, les causes sont très différentes.

Une des causes principales, c'est la pénurie. La tendance à la pénurie fait que toute une série de besoins sont non satisfaits ou mal satisfaits par le système officiel, si bien qu'il existe tout un espace dans lequel peuvent se développer des activités parallèles, qui ont alors des sources multiples. Ce sont les nombreuses formes de travail au noir, c'est ce qu'on appelle le vol de la propriété socialiste, c'est la corruption, la spéculation, etc. L'autre cause est moins connue, et pourtant elle est très importante : c'est la planification elle-même.

La planification développe de par sa propre existence, de par ses propres effets, une anarchie tout à fait particulière de la production — que l'on peut appeler l'anarchie par la planification.

On parle beaucoup d'anarchie par le marché en lui opposant l'organisation par la planification. En réalité, un système de type soviétique est caractérisé par une forme d'anarchie qui résulte de la planification. Les responsables économiques, pour lutter contre cette anarchie, pour

tenter malgré tout de réaliser leurs objectifs planifiés, sont obligés d'avoir recours à cette économie parallèle. En particulier on trouve de nombreux directeurs d'entreprises qui emploient de la main-d'oeuvre plus ou moins clandestinement ou irrégulièrement, qui essaient de se procurer des matières premières ou des équipements sur une sorte de marché parallèle des moyens de production, plus ou moins clandestins, etc. S'ils agissent ainsi, ce n'est pas en général pour s'en mettre plein les poches, satisfaire des besoins individuels ou s'enrichir personnellement (ce qui arrive aussi bien sûr !), mais au contraire pour réaliser les tâches que leur demande le système. Cette cause du développement d'une économie parallèle est évidemment tout à fait spécifique au système de type soviétique.

**I.E.** *Peut-on établir un parallèle entre les interventions étatiques dans les systèmes économiques occidentaux et de type soviétique ?*

**B.C.** Oui et non. Oui dans le sens où à l'époque contemporaine du développement du capitalisme on observe dans la plupart des systèmes économiques une tendance croissante à l'intervention de l'État. C'est tout à fait évident, on en a des exemples [27] multiples. Même les politiques libérales qui prétendent remettre cela en cause, en particulier les politiques monétaristes, ne s'opposent pas radicalement à la tendance générale. Toutefois, il me semble qu'ici encore nous devrions distinguer les formes d'interventions de l'État, et surtout les moyens dont il dispose pour intervenir dans l'économie.

Il existe une différence très profonde entre un système occidental dans lequel l'État joue un rôle croissant dans l'organisation des modalités du salariat, du salaire indirect, dans la politique industrielle, l'investissement, la politique du commerce extérieur, etc., d'un côté, et, d'autre part, un système de type soviétique dans lequel l'État est à la fois formellement *propriétaire* de l'ensemble du capital, et *planificateur* (c'est-à-dire qu'il exerce une planification impérative, une désagrégation des objectifs planifiés centralement jusqu'au niveau des entreprises, chaque unité recevant des ordres de production, de salaire, de productivité, etc.).

Ce système de planification basé sur la propriété étatique est, je l'ai fait observer tout à l'heure, un système anarchique. Mais l'« anarchie planifiée » n'est pas réductible à celle qui existe dans les pays

occidentaux. Elle est aussi le résultat de comportements conflictuels dans l'économie, entre les groupes sociaux, et notamment au sein des divers niveaux de responsabilité dans la classe dirigeante. Mais on ne peut pas affirmer que l'intervention de l'État en Occident, et l'intervention de l'État propriétaire et planificateur en Union soviétique sont une seule et même chose. Il s'agit de deux phénomènes profondément différents. Il y a non seulement une différence de degré, mais une différence qualitative dans l'ensemble du système économique, qui explique d'ailleurs que les formes de régulation et de crise que connaissent les systèmes occidentaux d'un côté, et les systèmes de type soviétiques de l'autre, sont profondément différentes.

Schématiquement, nous avons actuellement une crise de stagflation dans les pays occidentaux, avec chômage de masse, stagnation de la production, inflation plus ou moins importante, tandis que les pays socialistes ne connaissent ni chômage de masse ouvert, ni inflation ouverte (quoique ce phénomène se développe ces dernières années) mais par contre connaissent des formes de pénurie absolument généralisées. Donc d'un côté, on a la crise de stagflation, d'un autre côté on a la crise de pénurie. Il s'agit bien de crises dans les deux cas, mais les formes et les causes de ces crises sont nettement distinctes. Et les systèmes sont mus dans leur fonctionnement normal par des forces régulatrices profondément différentes, notamment ce que j'appelle la *régulation pénurique* dans les systèmes de type soviétique, qui est inconnue à l'Ouest.

**I.E.** *Les femmes en URSS comptent pour environ 27% des 17 millions de membres du Parti communiste. Il n'y a pas de femme au Politburo et seulement 6 femmes sont membres permanentes du Comité central composé de 322 membres. Comment expliquer ce phénomène ?*

**B.C.** Il est clair que la situation des femmes est encore une situation de dépendance, et en particulier que [28] l'accès des femmes aux responsabilités et au pouvoir est extrêmement limité. Ceci est d'autant plus paradoxal que la participation des femmes à l'économie est l'une des plus importantes au monde. L'emploi féminin représente plus de 50% de l'emploi global. Mais la situation de dépendance de la femme s'exprime de différentes manières, d'abord par le fait que les emplois salariés qu'elles occupent sont en général moins payés : le salaire féminin

moyen est environ  $2/3$  du salaire masculin moyen. D'autre part, c'est sur les femmes que pèse l'essentiel du travail domestique, qui est très peu partagé par les hommes ; les femmes ont en général un travail salarié, et en plus tout le travail domestique. On note une sous-représentation généralisée des femmes à tous les niveaux de responsabilité, et cette sous-représentation s'accroît plus on remonte vers les échelons élevés du pouvoir.

Mai 1983

### **Accord Interventions — AEP**

La revue *Interventions économiques* (pour une alternative sociale) et l'Association en économie politique (AEP) ont conclu au printemps dernier un accord relatif à la publication d'un numéro spécial de la revue réalisé annuellement par l'AEP.

À partir du printemps prochain, l'AEP publiera donc chaque année un numéro de la revue sous le nom : « Interventions économiques — série études d'économie politique ». Les articles paraissant dans ce numéro n'engageront que l'AEP et non le collectif de la revue.

Par cet accord, la revue et l'AEP franchissent une étape importante dans la collaboration des deux groupes qui ont fondamentalement les mêmes objectifs.

Il sera possible de s'abonner à la fois aux numéros réguliers d'interventions économiques et au numéro spécial de l'AEP en ajoutant 7 \$ par numéro (par exemplaire) au prix de l'abonnement régulier ; les membres de l'AEP recevront le premier numéro gratuitement.

On peut rejoindre l'AEP en écrivant à :

Association d'économie politique C.P. 118 Station N Montréal H2X 3N2  
(Qué.) Canada

La cotisation régulière est de 30 \$ (15 \$ pour les personnes ne travaillant pas à temps plein).

[29]

**Nos 12-13.**

**EMPLOI : L'ÉCLATEMENT ?**

# NOTES D'ACTUALITÉ

[Retour au sommaire](#)

[30]

[31]

**Interventions économiques**  
*pour une alternative sociale*

**Nos 12-13.**

**EMPLOI : L'ÉCLATEMENT ?**

**NOTES D'ACTUALITÉ**

Au Colloque du CSF sur les femmes et l'économie :

« Les femmes ne veulent plus  
assumer seules et gratuitement  
le travail non marchand. »

**Diane TREMBLAY**

[Retour au sommaire](#)

50% des femmes n'ont aucun revenu.

40% des femmes avec revenu vivent sous le seuil de la pauvreté.

66% des veuves de 65 ans et plus sont pauvres.

80% des familles monoparentales sont dirigées par une femme.

65% des femmes chefs d'une « petite entreprise monoparentale » (famille) n'ont pas d'emploi rémunéré.

La pension alimentaire représente entre 2 et 3% du revenu des familles monoparentales.

Les femmes gagnent moins de 60% du salaire des hommes, en partie parce qu'elles sont concentrées dans des ghettos d'emploi.

80% des femmes travaillent dans le tertiaire, dans les secteurs (services, bureaux, banques) où l'on prévoit que la micro-électronique [32] fera le plus de ravages à court terme (17% de pertes d'emplois d'ici 1984).

Le tiers des filles de 17 ans n'étudie plus, alors que 86% d'entre elles auront à subvenir elles-mêmes à leurs besoins à un moment donné de leur vie, si ce n'est toute leur vie...

Les trois quarts des personnes travaillant au salaire minimum sont des femmes.

Les femmes occupent 70% des emplois à temps partiel.

À peine 30% des travailleuses sont syndiquées et seulement 16% dans le secteur privé.

Les femmes travaillent les 2/3 des heures mondiales, gagnent 1/10 des revenus et possèdent 1/100 des biens.

La durée du travail des femmes a augmenté de 2 heures depuis le début du siècle, alors que les hommes ont bénéficié d'une baisse de 24 heures...

90% des femmes travaillant dans le vêtement à domicile sont des travailleuses clandestines.

Le travail domestique des femmes représenterait 50% du produit national brut (PNB) du Canada, s'il était comptabilisé...

si elles étaient « correctement » rémunérées, les « ménagères » gagneraient en moyenne entre 10 000 et 35 000 \$ par année... soit 85 milliards par année au Canada et 499 milliards aux États-Unis.

En dix ans, la participation des hommes au travail ménager s'est accrue de 6 (six) minutes par jour !

Source : Documents divers diffusés par le Conseil du statut de la femme (CSF) lors du Colloque des 29-30 octobre.

Ce tableau ne reflète que quelques-unes des réalités qui ont amené les femmes à se réunir pour discuter de leur rôle « insoupçonné » dans l'économie et des moyens à prendre pour améliorer leur situation lors du colloque sur « la force économique insoupçonnée » des femmes, tenu sous l'égide du Conseil du statut de la femme (CSF) les 29 et 30 octobre derniers.

L'un des progrès majeurs du mouvement des femmes est sans doute le fait qu'il ait réussi, enfin, à résorber l'opposition que certains se plaisaient à entretenir entre les femmes au foyer et celles occupant un emploi rémunéré. Cette opposition plutôt superficielle, qui favorisait la division dans les rangs mêmes des femmes et l'échec de leurs stratégies, s'est résorbée avec la reconnaissance du concept de *production sociale*

qui englobe l'ensemble de la production économique des femmes (travail non marchand aussi bien que travail marchand rémunéré).

La résorption de cette opposition ne signifie toutefois pas que l'on puisse parler *d'unicité* de la condition féminine ; on considère plutôt que la solidarité des femmes exige des solutions multiples aux problèmes multiples vécus par les femmes.

Ainsi, lors du colloque, à l'intérieur de l'atelier portant spécifiquement sur la reconnaissance de la production réalisée par les femmes dans la sphère non marchande, on a reconnu que chaque génération de femmes a « investi dans son capital humain » de façon différente et que chacune a droit à des solutions qui

[33]



[34]

respectent ses « choix » ou ses « investissements » passés.

C'est ainsi que les plus jeunes soulignent que si la maternité est (pour le moment du moins) biologiquement liée aux femmes, le travail domestique ne l'est aucunement ; elles optent donc davantage pour la réorganisation du marché du travail domestique (partage des tâches), la réorganisation du marché du travail (aménagement et réduction du temps de travail, congés parentaux, etc.) et de l'organisation sociale, ainsi que pour la socialisation d'une partie de la production domestique (services et équipements collectifs) au niveau du quartier, de la communauté et de l'État<sup>3</sup>. Certaines femmes ont fait remarquer qu'elles n'avaient plus les *moyens* de faire ce que la société leur dicte : elles ne peuvent plus assumer *seules et exclusivement* la qualité de vie de l'unité familiale et l'éducation des enfants, à moins que l'État ne les aide à assumer cette fonction sociale<sup>4</sup>. Par ailleurs, il faut éviter le maintien d'une division du travail selon le sexe qui transférerait le travail ménager des quelques femmes « professionnelles » exclusivement à d'autres femmes, exploitées et sous-payées, tout comme il faut éviter le transfert des *lieux* et la modification des *formes* de l'exploitation du travail des femmes.

Par contre, chez les femmes qui ont déjà beaucoup (sinon tout) investi dans la famille et la vie privée, pensant ou espérant que « l'Amour amène la sécurité du revenu<sup>5</sup> », on revendique plutôt la reconnaissance de cet apport économique par la réforme de la fiscalité, des régimes

---

<sup>3</sup> Des ateliers portaient plus spécifiquement sur ces points : « Préconiser un nouveau partage » (des tâches domestiques et des actifs du ménage) et « Harmoniser le travail rémunéré » (égalité en emploi, aménagement et réduction du temps de travail). À ce sujet, voir Louise Clermont, *Les Femmes et l'aménagement du temps de travail salarié*. Service de la recherche du CSF, août 1983 ; Diane Bélisle, *Le Temps de travail ménager sous le prisme et l'emprise du travail marchand*. Service de la recherche du CSF, août 1983 ; et Louise Vandelac, *Le Partage des tâches domestiques : mythes ou réalités*. Service de la recherche du CSF, août 1983.

<sup>4</sup> Lise Poulin Simon a aussi abordé cette question dans son exposé présenté pour clôturer le colloque. Voir *Comment nous donner plus qu'un soupçon d'autonomie financière ?*, 30 octobre 1983.

<sup>5</sup> *Ibid.*

publics de sécurité du revenu et des régimes privés d'assurances diverses qui sont discriminatoires à l'égard des femmes <sup>6</sup>.

On a aussi traité du « salaire au travail ménager » et du contrat privé par le biais duquel la femme recevrait un revenu indirect pour assurer la production domestique, mais ces solutions paraissent moins intéressantes, surtout la seconde, qui maintient l'invisibilité du travail domestique et la dépendance des femmes et exige qu'elles préservent l'« harmonie de la relation de couple » pour conserver leur « emploi ». Enfin, toutes s'entendent sur la nécessité de comptabiliser le travail domestique, social, familial et communautaire réalisé par les femmes dans le PNB afin de le *rendre visible* aux yeux de tous (toutes en étant déjà plus conscientes...). Mais peut-être faudra-t-il non seulement redéfinir le PNB, mais aussi s'attaquer à l'ensemble du discours économique.

Pour celles qui ont travaillé bénévolement, ou qui veulent retourner sur le marché du travail après une absence pour « production familiale », on revendique la reconnaissance des acquis « expérientiels » des femmes qui sont généralement occultés parce que n'ayant pas été rémunérés <sup>7</sup>. Notons qu'au Québec, les femmes représentent 46,5% des bénévoles (54,1% au Canada) ; elles sont cependant surreprésentées dans la sollicitation, les soins de santé et le travail administratif, mais sous-représentées dans les organisations susceptibles d'entraîner des gains personnels.

Comme le souligne Sylvie Rheault, dans une étude réalisée pour ce colloque <sup>8</sup>, le bénévolat est « l'aspect le plus difficile à cerner dans l'ensemble de notre contribution économique » et on y trouve « la même hiérarchie occupationnelle liée au sexe que l'on observe dans l'entreprise privée ».

---

<sup>6</sup> L'atelier « Sortir de l'insécurité économique » s'est aussi intéressé à l'adaptation des programmes de soutien du revenu aux besoins des femmes. Voir aussi Francine Lepage, *La Réforme des régimes de retraite : un enjeu important pour les femmes*, Service de la recherche du CSF, 18 octobre, 1983.

<sup>7</sup> À ce sujet, voir Marthe Sansregret, *Reconnaissance des acquis expérientiels des femmes aux États-Unis*, document réalisé pour la Direction générale de l'éducation aux adultes du ministère de l'Éducation du Québec.

<sup>8</sup> Sylvie Rheault, *Les Femmes et la production sociale*. Service de la recherche du CSF, 31 août 1983.

Rheault montre par ailleurs que la famille est un espace productif qui satisfait des besoins bien précis du système économique capitaliste : « Mettre au monde un enfant, l'élever, prendre soin de sa santé, c'est lui permettre d'être une(un) future(r) travailleuse(eur). La production domestique fournit des moyens d'existence à la famille, mais aussi le renouvellement et l'entretien de la force de travail pour les besoins de l'économie marchande <sup>9</sup>. » En effet, c'est parce que leurs femmes s'occupent de la [35] vie privée et du quotidien que certains hommes ont pu investir autant dans le marché du travail et le pouvoir économique et social, puis organiser ces lieux d'influence en fonction de leurs propres besoins et ambitions.

L'espace productif « familial » englobe d'ailleurs non seulement le travail effectué à l'intérieur même de la « domus », mais l'ensemble du travail réalisé dans l'environnement familial, c'est-à-dire la « production de biens et services pour les besoins privés de la famille ou pour l'ensemble de la collectivité <sup>10</sup> ». Le concept de *production sociale* couvre donc non seulement le travail ménager et l'éducation des enfants, mais aussi les soins dispensés aux époux et aux personnes âgées, le bénévolat, la garde d'enfants, etc., en plus du travail visible et rémunéré des femmes.

L'adoption de ce concept de *production sociale* a pour but de rendre *visible* l'ensemble de la production économique des femmes, qu'elle soit non rémunérée, non déclarée, cachée ou informelle, et de la faire reconnaître au même titre que la production marchande reconnue des femmes, ce qui, espère-t-on, permettrait d'améliorer la situation de toutes les femmes, qu'elles soient actuellement en emploi ou non, puisque toutes les femmes sont « d'abord ménagères » aux yeux de la société.

Il faut cependant admettre que les moyens à prendre pour faire reconnaître la production sociale des femmes vont bien au-delà du cadre de la question économique et les femmes en sont bien conscientes. C'est une question de rapports de force, de rapports de force qui n'ont jamais été en faveur des femmes...

---

<sup>9</sup> *Ibid.*

<sup>10</sup> *Ibid.*

Dans un des ateliers du colloque, on a discuté de la question d'« investir les lieux d'influence » pour y imposer les besoins, les valeurs et le discours des femmes. Il ne semble cependant pas que les femmes, pour la majorité, veuillent investir ce pouvoir pour l'exercer à la manière des hommes qui l'exercent présentement, selon le modèle patriarcal, mais plutôt pour réorganiser la vie économique et sociale en fonction d'autres valeurs, que les hommes de pouvoir ont été conditionnés à négliger.

À une époque où le rapport des groupes les plus organisés contre le pouvoir de l'État et du Capital (les syndiqués) est affaibli par suite de la crise, des concessions, des gels ou baisses de salaire, etc., on peut certes se demander comment les femmes pourraient faire pour développer leur rapport de force. Des participantes au colloque ont proposé la grève générale illimitée... Certaines ont ri, d'autres ont souri... mais on aimerait bien essayer... juste pour voir !!!

## **NOTES**

Pour faciliter la consultation des notes en fin de textes, nous les avons toutes converties, dans cette édition numérique des Classiques des sciences sociales, en notes de bas de page. JMT.

[36]



[37]

**Interventions économiques**  
*pour une alternative sociale*

**Nos 12-13.**

**EMPLOI : L'ÉCLATEMENT ?**

**NOTES D'ACTUALITÉ**

Pour une poignée de milliards de dollars :

« À quand la réforme des pensions ? »

**Richard LANGLOIS**

[Retour au sommaire](#)

La réforme des pensions refait périodiquement la manchette pour aussitôt s'engouffrer dans les dédales jonchés d'études et de rapports toujours plus dilués les uns que les autres. Résultat : après le dépôt du rapport par le Groupe parlementaire sur la réforme des pensions et l'entrée en vigueur de la Loi 20 qui introduit la préretraite facultative, l'imminente réforme majeure prend de plus en plus l'aspect d'une réforme repoussée aux calendes grecques.

***L'appareil de retraite :  
un monstre multicéphale***

L'appareil de retraite — volet Important du système de sécurité sociale — comprend plusieurs composantes qui résultent d'une série d'interventions successives de l'État depuis trente ans, chacune cherchant à pallier aux lacunes les plus criantes.

Ainsi, le gouvernement fédéral instaurait en 1951 la pension de sécurité de la vieillesse (P.S.V.), régime universel accordant une pension minimale à toutes les Canadiennes et tous les Canadiens âgés.

En 1965, on assistait à la mise sur pied du Régime de pensions du Canada (R.R.C.) et du Régime de rentes du Québec (R.R.Q.), ce dernier constituant un régime équivalent pour le Québec. Ces régimes publics contributifs procurent un [38] revenu de remplacement (i.e. une proportion des gains moyens antérieurs) à celles et ceux qui ont suffisamment cotisé lors de leur période « active ». Les cotisations sont prélevées à raison de 1,8% des gains admissibles des travailleuses et travailleurs. Les gains admissibles correspondent à la part de salaire comprise entre un faible niveau d'exemption et un plafond qui atteignait 20 800 \$ en 1984. L'employeur doit verser une part égale à l'employé dans le fonds devant servir au versement de rentes de retraite, de conjoint survivant et d'invalidité. Au Québec, c'est la Régie des rentes du Québec qui garde à jour le registre des gains des cotisants et administre le régime. Le fonds de placement — constitué du surplus des revenus sur les déboursés — est géré par la Caisse de dépôt et placement du Québec. Il se situe autour de 10 milliards de dollars au début de cette année.

**TABLEAU 1**

## Les régimes et programmes existants

Sigle	Nom du programme	Type
PSV	Pension de sécurité de la vieillesse	Régime universel
SRG	Supplément du revenu garanti	Programme de soutien
RPC/	Régime de pensions du Canada	Régimes publics contributifs afférents aux gains
RRQ	Régime de rentes du Québec	
RSR	Régimes supplémentaires de rentes	Régimes de l'employeur (public ou privé)
REER	Régimes enregistrés d'épargne retraite	Épargne personnelle

En 1967, le gouvernement fédéral créait le Supplément de revenu garanti (S.R.G.), un programme qui se voulait initialement temporaire en attendant la maturation du R.R.C. et du R.R.Q. On voulait à l'époque accorder une forme d'assistance sociale à celles et ceux qui n'avaient pu participer aux régimes publics contributifs. Le S.R.G. est un programme sélectif qui s'adresse aux retraités à faible revenu.

Mentionnons que le S.R.G. et la P.S.V. sont financés à même les fonds généraux du gouvernement.

L'existence des régimes supplémentaires de rentes (R.S.R.) remonte à plus longtemps. On en [39] compte quelque cinq mille au Québec offerts par autant d'employeurs. Malgré leur nombre élevé, ils protègent moins de la moitié des travailleuses et travailleurs québécois et font l'objet de critiques virulentes de la part du mouvement syndical et populaire.

**TABLEAU 2**  
Remplacement du revenu antérieur  
par le RRQ et la PSV en 1981

Revenu en % de la rémunération hebdomadaire moyenne <sup>11</sup>	Revenu avant la retraite	Revenu après la retraite	Taux de remplacement du revenu brut
25	4 600	3 571	78
50	9 200	4 601	50
75	13 800	5 631	41
100	18 400	5 833	32

Enfin, l'appareil <sup>12</sup> comprend aussi les régimes enregistrés d'épargne retraite (R.E.E.R.) qui constituent une forme d'épargne personnelle déductible du revenu.

Pour l'ensemble du Canada, ce monstre multicéphale représente annuellement plus de 20 milliards de dollars de recettes (recettes fiscales, cotisations ou revenus de placement).

<sup>11</sup> 2 On assume que l'individu a toujours travaillé au niveau de revenu spécifié.

<sup>12</sup> Pour une présentation plus exhaustive en ce qui a trait au contenu des régimes, voir Jacques Faille, « Les principaux régimes de retraite et leur contenu », dans *Les Régimes de retraite*, P.U.L., 1982.

### *Une réforme nécessaire et urgente... effectuons d'autres études...*

Or cette batterie de programmes de toutes sortes n'a pas permis jusqu'à ce jour à une majorité de retraités de franchir le seuil de pauvreté. Le tableau suivant met en relief la faiblesse de la protection qu'offrent la PSV et le RRQ combinés.

À ce tableau sombre ajoutons qu'au Québec, plus de 60% des personnes âgées ont droit au SRG, forme d'assistance sociale pour retraités/es, que deux femmes seules sur trois vivent sous le seuil de pauvreté une fois à la retraite, et que le revenu médian des 65 ans et plus équivaut à 46% de celui de l'ensemble de la population.

En plus de l'urgence que commande une telle situation, le problème du financement des régimes publics contributifs revient constamment sur la sellette en raison des déficits actuariels appréhendés<sup>13</sup>. La formule de financement adoptée en [40] 1966 — prélèvement de 3,6% des gains cotisables — doit être revue en raison de la modification de la pyramide des âges. Dès la fondation des régimes, on prévoyait la nécessité d'une telle révision mais elle fut constamment retardée par les gouvernements suite aux pressions très fortes des milieux d'affaires qui s'opposent à toute hausse des cotisations sociales.

Ainsi, année après année, cette réforme « imminente » s'est heurtée à la résistance farouche du patronat et des grandes compagnies d'assurance qui verraient d'un très mauvais œil tout rétrécissement du territoire des régimes privés.

De son côté, le mouvement syndical et populaire revendique depuis longtemps l'extension et la bonification des régimes publics pour enfin permettre un niveau de vie décent lors de la retraite. Les régimes privés — en plus d'offrir une faible couverture — versent généralement des rentes peu élevées, très souvent non indexées et sont non transférables d'une entreprise à l'autre. Cette polarisation<sup>14</sup> entre les principaux

---

<sup>13</sup> À ce sujet, la dernière étude actuarielle déposée à l'Assemblée nationale prévoit que la réserve du RRQ sera à sec en 2000 si aucune modification ne survient d'ici là.

<sup>14</sup> Cette polarisation est apparue de façon fort éloquente lors des récentes auditions fédérales sur la réforme des pensions.

intéressés que d'aucuns qualifient d'artificielle <sup>15</sup> possède de toute évidence des fondements bien réels et la lenteur des gouvernements à agir témoigne de l'ampleur des enjeux économiques et politiques en cause.

Both levels of government have been discussing a potential reform for at least ten years and have commissioned a number of studies on the subject. On spite of this consensus, a reform is not yet in sight <sup>16</sup>.

### *L'entreprise privée d'abord, la retraite décente ensuite...*

À cet égard, les derniers événements tendent à confirmer cette tendance. De la série de recommandations qui émergeaient du rapport Cofirentes + (1977) <sup>17</sup>, certaines s'étaient frayées un chemin pour figurer dans l'avant-projet de loi Lazure et ce, en dépit d'une première épuration. On prévoyait notamment bonifier les rentes de retraite et de conjoint survivant tout en haussant substantiellement le taux de cotisation. Or ce projet a pris le chemin des boules à mites — tout comme son ministre pilote d'ailleurs — et fut remplacé par la Loi 20, sorte de cataplasme en attendant la « vraie réforme ». Cette loi — qui assouplit les modalités quant à l'âge de la retraite — a l'avantage de ne presque rien coûter et le fâcheux inconvénient de ne presque rien régler... Plus significative fut la déclaration du ministre des Affaires sociales quant au virage appréhendé :

Aussi, dans l'optique de réduire le rôle de l'Etat, de responsabiliser davantage les individus et d'accroître leur autonomie face à la retraite, il m'apparaît essentiel de renforcer l'attrait en prévoyant notamment des

---

<sup>15</sup> Jean Francoeur, « Une réforme plurielle », *Le Devoir*, 21 octobre 1983.

<sup>16</sup> Ruth Rose-Lizee, *Women and Pension Reform*, Département de sciences économiques, UQAM, cahier n° 8308.

<sup>17</sup> La Sécurité financière des personnes âgées au Québec, rapport de Cofirentes +, 1977.

mécanismes de transférabilité et en relâchant les critères d'admissibilité à une rente <sup>18</sup>.

À Québec donc, on semble vouloir s'orienter vers des réaménagements des régimes privés.

Du côté fédéral, le rapport du Groupe parlementaire sur la réforme [41] des pensions <sup>19</sup>, déposé en décembre dernier, contient une multitude de recommandations <sup>20</sup> qui même si elles étaient toutes entérinées ne résoudre pas le problème de la pauvreté chez les personnes âgées. Le comité a orienté l'essentiel de la future réforme sur les régimes privés et a fait la sourde oreille à la principale revendication des groupes syndicaux, de femmes et de retraités/es qui demandent une revalorisation du niveau des rentes offertes par les régimes publics. Or en plus de constituer une mine d'or pour les entreprises, ces régimes privés même revus et corrigés ne pourront pas de manière générale garantir des rentes acceptables aux bénéficiaires. Très peu d'entreprises, même parmi les plus grandes, sont prêtes à contracter un tel engagement <sup>21</sup>.

Les préoccupations du patronat relèvent plutôt de deux ordres. Il craint que toute expansion des régimes publics affecte le niveau d'épargne dans l'économie et réduise ainsi le volume de fonds disponible pour l'investisseur privé, retardant ainsi le processus d'accumulation. Il craint d'autre part toute hausse des charges salariales qui vienne gonfler ses coûts de main-d'oeuvre.

---

<sup>18</sup> Pierre-Marc Johnson, « Responsabiliser le citoyen », *Le Devoir*, 7 juillet 1983.

<sup>19</sup> Chambre des communes, Canada, Rapport du Groupe de travail parlementaire sur la réforme des pensions.

<sup>20</sup> Les auteurs commettent par ailleurs un sérieux impair en introduisant une pension pour les personnes demeurant au foyer lors de leur période active et qui ne participent pas aux régimes de retraite. En voulant corriger la lacune actuelle, ils reconnaissent implicitement une valeur économique au travail domestique mais seulement s'il est effectué par un conjoint qui n'est pas sur le marché du travail. Cette proposition risque donc de susciter une forte controverse.

<sup>21</sup> Raymond Depatie, « Les aspects économiques de la réforme des pensions : un commentaire », dans *Les Régimes de retraite*, P.U.L., 1982.

De toute façon, cette question devient plus ou moins pertinente dans une économie de sous-emploi comme le souligne Louis Ascah :

In an economy that is not fully employed the effect of a downward shift in the savings function is not to reduce the rate of investment and the level of national income but rather to stimulate demand and increase the level of national income <sup>22</sup>.

Sur le deuxième point, un rapide coup d'œil sur le plan international nous force à constater que le Canada compte parmi les pays où le fardeau fiscal des cotisations sociales se situe à un niveau relativement bas <sup>23</sup>, donc il n'y a pas évidence que le pays soit au bord du seuil intolérable.

### *Quand il y a plusieurs anguilles sous roche*

Pourtant ces questions viennent souvent en occulter d'autres fondamentales pour celles et ceux qui contribuent. Ainsi, en 1982 la réserve du RRQ atteignait 10 milliards de dollars et celle du RPC 22 milliards. On peut alors véritablement parler de régimes hybrides d'épargne publique et de pension.

De plus, les gouvernements recourent allègrement à ces fonds pour financer leurs déficits. À cet effet, rappelons qu'en 1982, le gouvernement du Québec a épongé environ 30% de son déficit par le biais d'emprunts à la Caisse de dépôt et placement dont plus de la moitié des fonds sous gestion proviennent des dépôts de la Régie des rentes, donc de nos cotisations. Or pour rembourser ses emprunts que fait parfois un gouvernement ? Il augmente les impôts. De là à conclure que les travailleuses et les travailleurs financent alors leurs pensions futures de double source — à savoir une partie en taxes et impôts ajoutés aux cotisations prélevées à la source — il n'y a qu'un pas qui n'est même plus à

---

<sup>22</sup> Louis Ascah. *Recent Pension Reports in Canada : A Survey*, Université de Sherbrooke, juillet 1983.

<sup>23</sup> Voir à ce sujet. Bureau international du travail. *Sécurité sociale : quelle méthode de financement ?*, Genève, 1983.

franchir<sup>24</sup>. Toute orientation qui viserait à maintenir voire augmenter la réserve actuelle<sup>25</sup> en haussant les cotisations — par ailleurs déjà fortement régressives — n'aurait plus la [42] connotation d'une politique de retraite mais bien d'une politique d'épargne publique qui « fait payer les pauvres » en taxant régressivement<sup>26</sup>. Mais ce qui choque plus encore, c'est de constater que notre « vache sacrée nationale » j'ai bien dit la Caisse de dépôt réalise de plus en plus de placements dans les entreprises privées, placements qui — comme le soulignait judicieusement François Moreau — ne peuvent se confondre avec des investissements productifs et ne créent pas directement de l'emploi ni ne développent de nouvelles industries<sup>27</sup>. Ils se résument à une substitution d'actionnaires. Que ce fonds puisé directement dans les poches des travailleuses et travailleurs, échappe totalement à leur contrôle, apparaît ni plus ni moins scandaleux compte tenu des remarques précédentes.

### *Quelques pistes en vue d'une retraite décente pour toutes et tous*

La clé de la réforme repose en définitive sur les améliorations qu'il faut apporter à ces outils collectifs de solidarité intergénérationnelle que constituent les régimes publics contributifs. Le niveau de remplacement du revenu antérieur s'avérant très faible (25% du salaire industriel moyen au maximum), il faudra absolument le relever afin que les prestations atteignent un seuil acceptable. En misant sur une participation plus forte à ces régimes, on doit cependant garder à l'esprit que c'est se traduit par des rentes dérisoires lors de la retraite.

---

<sup>24</sup> Voir à ce sujet, A. Asimakopulos, *The Financing of Public Pension Plans in Canada*, McGill University, mars 1983.

<sup>25</sup> Précisons que la réserve de la Régie des rentes constitue environ 55% des avoirs de la Caisse de dépôt.

<sup>26</sup> Richard Langlois, *Le Financement du RRQ : une formule à repenser*. Unité de recherche CEQ, septembre 1983.

<sup>27</sup> François Moreau, « Les finances publiques et le rôle de la Caisse de dépôt », dans *Interventions économiques*, automne 1983.



Il apparaît d'autre part souhaitable de dissocier, politique d'épargne et politique de retraite afin que les régimes de pension redeviennent avant tout des instruments de sécurité sociale au service de celles et de ceux qui y contribuent et de leurs dépendants. Dans cette foulée, le mode de financement par répartition (prélèvement suffisamment élevés [43] pour verser les prestations de l'année en cours avec une faible réserve de sécurité) constitue la formule à préconiser sous réserve cependant de modifier les modalités de financement. En outre, on peut songer à l'extension de l'assiette de prélèvement à la totalité de la masse salariale ou encore à l'intégration pure et simple à l'impôt sur le revenu — comme pour l'assurance-santé — afin de rétablir une certaine équité.

Si éventuellement, on devait continuer dans la ligne de régimes en partie capitalisés (situation actuelle), nous devrions absolument trouver des mécanismes permettant aux principaux intéressés d'avoir leur mot à dire quant à la gestion de cette épargne collective.

En somme l'objectif est simple : une retraite décente pour toutes et tous ; les moyens eux existent ; nous en avons énumérés quelques-uns. Quant à la volonté politique, elle, c'est une toute autre affaire...

## **NOTES**

Pour faciliter la consultation des notes en fin de textes, nous les avons toutes converties, dans cette édition numérique des Classiques des sciences sociales, en notes de bas de page. JMT.

[44]

## ABONNEZ-VOUS AU QUEBEC-ETUDIANT!



La campagne d'abonnements 1984 du journal le québec ÉTUDIANT est en marche. L'Association Nationale des étudiants et étudiantes du Québec (ANEQ) vous invite à y souscrire :

- Parce que le québec ÉTUDIANT traite régulièrement et en détail des politiques gouvernementales en matière d'éducation, des conditions de vie des jeunes, des luttes et des combats des étudiants et étudiantes, du Québec et d'ailleurs ;
- Parce que le québec ÉTUDIANT est un journal alternatif et indépendant, produit et contrôlé par les étudiants et étudiantes du Québec, à travers leur organisation, l'ANEQ ;
- Parce que le québec ÉTUDIANT est le porte-parole national des étudiants-es pour la réforme et la démocratisation de l'enseignement.

**S'ABONNER AU QUÉBEC ÉTUDIANT,  
C'EST POSER UN GESTE MILITANT !**

Pour vous abonner, remplissez ce bon et retourner-le avec un chèque ou un mandat-poste au nom de l'ANEQ à :

ASSOCIATION NATIONALE DES ÉTUDIANTS ET ETUDIANTES DU QUÉBEC (ANEQ) ; 1460 RUE AMHERST, MONTREAL (H2L 3L3)

Veillez m'abonner au journal le québec ÉTUDIANT :

Edition française (10 numéros)	\$10.00	<input type="checkbox"/>
Edition anglaise (5 numéros)	\$5.00	<input type="checkbox"/>

Editions anglaise et française (15 numéros)	\$13.00	<input type="checkbox"/>
Abonnements collectifs : (3 exemplaires par numéro) :		
Edition française (10 numéros X 3)	\$20.00	<input type="checkbox"/>
Edition anglaise (5 numéros x 3)	\$10.00	<input type="checkbox"/>
Editions anglaise et française ( 15 numéros x 3)	\$26.00	<input type="checkbox"/>
NOM : _____		
ADRESSE POSTALE :		
_____		
_____		

[45]

**Interventions économiques**  
*pour une alternative sociale*

**Nos 12-13.**

**EMPLOI : L'ÉCLATEMENT ?**

**NOTES D'ACTUALITÉ**

« Nicaragua : no pasarán... »

**Michel ARSENAULT \***

[Retour au sommaire](#)

No pasarán. Ils ne passeront point. Ce fut, jusqu'à la toute fin de la guerre civile espagnole, le cri de ralliement des républicains face aux franquistes. C'est aujourd'hui, au Nicaragua, le cri de ralliement des sandinistes face aux contre-révolutionnaires.

Les localités nicaraguayennes dont la population civile a été attaquée par des contras (contre-révolutionnaires) peuvent rappeler Guernica. Mais les comparaisons entre l'Espagne déchirée des années 1934-36 et le Nicaragua d'aujourd'hui ne peuvent être poussées bien loin. C'est d'ailleurs, ce qui permet aux sandinistes de croire qu'ils ne connaîtront pas le sort des républicains espagnols.

Le Nicaragua n'est pas écartelé par la guerre civile. Il est plutôt attaqué par des anti-sandinistes installés au Honduras qui ont déclaré la guerre au régime de Managua.

L'appui financier des États-Unis à la contre-révolution est important. Les quelque 10 000 combattants ont été qualifiés de « freedom fighters » par le président Ronald Reagan — une expression qui avait été en vogue chez les anglophones pour désigner les résistants français.

---

\* L'auteur, qui a passé plusieurs années dans la région, est actuellement journaliste.

Les contras sont essentiellement d'anciens membres de la garde nationale de l'ex-président Anastasio Somoza. Ils sont si détestés au Nicaragua que plusieurs adversaires du régime sandiniste tiennent à se mettre à l'écart des somozistes de la [46] Force démocratique nicaraguayenne (FDN).

C'est le cas d'un Eden Pastora, le célèbre Commandant Zéro, qui est parti en guerre contre les sandinistes, accusant ses anciens camarades d'être de faux sandinistes et d'être des agents de Moscou. L'Alliance révolutionnaire démocratique (ARDE) de Pastora, qui est installée dans la région frontalière avec le Costa Rica, n'a pas su rallier autant de guerriers ou d'appui que la FDN.

C'est aussi le cas d'anti-sandinistes de classes moyennes qui avaient d'abord appuyé le processus révolutionnaire et dont le style de vie a été passablement chambardé depuis l'insurrection de juillet 1979. (Les classes moyennes n'avaient connu, sous Somoza, aucun rationnement de produits comme l'essence, le savon, le sucre, etc.) Mais il y a une chose que les Nicaraguayens moyens détestent encore plus que le sandinisme, c'est la guerre — une guerre qui a déjà fait 40 000 morts au Nicaragua. Et il est clair que le Front sandiniste de libération nationale (FSLN) ne reculera devant rien pour empêcher les anciens maîtres somozistes de revenir au pouvoir.

Même la Central Intelligence Agency (CIA) l'a reconnu dans un document dont le « Washington Post » a obtenu copie, les forces contre-révolutionnaires n'ont pas la capacité, le financement, l'entraînement et l'appui politiques nécessaires au renversement du régime sandiniste <sup>28</sup>.

Mais la « fuite » du document de la CIA peut avoir deux objectifs politiques. D'abord, signifier aux éléments les plus à droite du Congrès américain — New Right, Neo-Conservatives, Moral Majority, etc. — qu'ils doivent se mobiliser face aux éléments libéraux pour faire approuver les crédits à destination des contras. Le président Reagan cherchait encore en novembre à obtenir 24 millions de dollars US du Congrès afin de financer les activités des contre-révolutionnaires jusqu'en juin.

---

<sup>28</sup> *The Washington Post*, 25 novembre 1983.

Ensuite, tenter de tromper l'opinion publique, tant aux Etats-Unis qu'à l'étranger, en affirmant que le gouvernement américain ne cherche pas véritablement le renversement de la junte nicaraguayenne.

Washington a maintes fois répété qu'il ne cherche qu'à stopper l'envoi d'armes par le régime de Managua aux rebelles du Front Farabundo Marti de libération nationale (FMLN) au Salvador. La FDN n'a cependant jamais réussi à mettre la main sur des armes présumément destinées aux rebelles, comme ne l'a pas assez souligné la presse nord-américaine.

L'interruption des livraisons d'armes aux rebelles salvadoriens n'est que le prétexte invoqué par le gouvernement américain qui, de fait, cherche à mettre à genoux le régime de Managua. Mais l'avouer publiquement serait coûteux au plan politique, tant aux États-Unis, où les démocrates cherchent à faire feu de tout bois en cette année électorale, et à l'étranger, où le Nicaragua compte aussi des amis chez les alliés américains. De plus, un tel aveu placerait l'administration Reagan dans une situation d'illégalité, la loi américaine interdisant en effet que le territoire des États-Unis soit utilisé pour le renversement d'un gouvernement quel qu'il soit.

Washington, on l'a vu encore une [47] fois lors de l'invasion de la Grenade, joue sur les deux plans : réalité et légalité. On joue le rôle du géant sans vergogne qui s'amuse à faire gonfler ses biceps en public (en réaffirmant la suprématie U.S. dans son « back yard ») et on joue le rôle du protecteur de la veuve et le l'orphelin contre « l'empire du mal » (en prétendant répondre à l'appel de la communauté régionale antillaise).

L'époque du « Big Stick », alors que les États-Unis intervenaient sans ambages en Amérique latine, est révolue. Washington prend la peine de s'embarrasser d'avoir raison — même si c'est la raison du plus fort. Il faut sauver les apparences dans la bataille rangée qui oppose les superpuissances sur le terrain de la propagande.

À la Grenade, par exemple, le gouvernement américain s'est assuré d'intervenir sur invitation. L'Organization of Eastern Carribean States (OECS), qui avait déjà expulsé la Grenade de ses rangs, a effectivement sanctionné et participé, même si ce n'est que de façon symbolique, au renversement des « ultras » Austin et Coard qui venaient de renverser le gouvernement du Premier ministre Maurice Bishop.

Il faut souligner que Washington a insisté sur le fait que l'invasion de la Grenade visait à relever un domino qu'avait fait tomber l'expansionnisme cubano-soviétique. En fait, le « pro-cubain » c'était Bishop et non les auteurs du coup d'État qui a précédé l'invasion. Certains considèrent même que Cuba, en raison de la froideur manifestée par Radio-La-Havane à l'égard des putschistes, a fait savoir aux Américains qu'on ne se lancerait pas à l'aide des nouveaux maîtres de la Grenade, tout révolutionnaires fussent-ils.

Le même scénario risque-t-il de se répéter en Amérique centrale ? Oui, répondent les sandinistes qui, avec terreur, ont vu la cote de popularité du président Reagan grimper à des niveaux sans précédent par suite de l'invasion de la Grenade.

Comme dans le cas de l'OECS, le Conseil de défense centraméricain (CONDECA), auquel participent tous les pays de la région sauf le Nicaragua et le Costa Rica, s'est réuni en octobre pour étudier la possibilité de sévir contre le Nicaragua avec l'appui logistique des États-Unis et « en cas d'extrême crise, la participation directe des États-Unis ».

Fait inusité : le Guatemala, qui n'a pas toujours été invité aux rencontres du CONDECA, y participait à titre officiel, signalant peut-être un alignement plus grand de la politique extérieure guatémaltèque sur celle des États-Unis. Jusqu'à aujourd'hui, le Guatemala a toujours fait un peu bande à part au sein du CONDECA — par souci d'indépendance, mais aussi parce que les autres dirigeants centraméricains ne voulaient pas être associés de trop près aux militaires les plus sanguinaires de la région.

Autre détail : le général Paul Gorman du Southern Command de l'armée américaine, qui a pignon sur le canal à Panama, a aussi assisté à la réunion du CONDECA à titre d'observateur.

Pour ajouter aux tensions, plus de 1 200 Marines américains ont effectué un débarquement en novembre au Honduras dans le cadre des manœuvres américano-honduriennes Big Pine II — manœuvres qui ont commencé en août et qui doivent se poursuivre jusqu'en mars.

[48]

« L'invasion du Nicaragua n'est pas impossible parce que les États-Unis ne sauraient tolérer la subversion marxiste dans la région », déclarait l'ambassadeur U.S. au Costa Rica, Curtin Winsor.

Quelques jours plus tard, le gouvernement nicaraguayen adoptait toute une brochette de mesures pour enlever aux Américains tout prétexte qui puisse servir à justifier une invasion. Les sandinistes ont assuré l'ambassadeur U.S. à Managua, Anthony Quainton, que les ressortissants américains n'étaient pas en péril au Nicaragua. Une des principales raisons invoquées par Washington pour justifier l'invasion de la Grenade a été le sauvetage d'Américains qui y effectuaient leurs études.

Managua a aussi ordonné à des dirigeants de la guérilla salvadorienne et à environ 1 000 conseillers cubains de quitter le Nicaragua. Les cadres du FMLN se sont réinstallés au Mexique et au Costa Rica. Les Cubains sont rentrés chez eux.

Selon les États-Unis, il reste environ 4 000 conseillers cubains au Nicaragua, dont un grand nombre de conseillers militaires. Selon Fidel Castro, 200 conseillers sont en fait des conseillers militaires.

Le coordonnateur de la junte nicaraguayenne, le commandant Daniel Ortega Saavedra, a déclaré au *New York Times* que son gouvernement était prêt à mettre un terme à tous les achats d'armes et à renvoyer tous les conseillers militaires étrangers, si les autres pays de la région faisaient de même <sup>29</sup>.

Au plan interne, les sandinistes ont effectué une ouverture du côté des groupes et partis politiques d'opposition.

On remarque tout particulièrement la levée partielle de la censure, qui avait durement frappé *La Prensa*, le seul quotidien d'opposition au régime. Le journal est allé jusqu'à publier un éditorial d'un quotidien américain qui appuyait l'invasion de la Grenade, considérée comme un pays frère dans la révolution.

Managua a admis avoir commis des erreurs dans le cas de *La Prensa*, dont on avait beaucoup parlé à l'étranger, ce qui avait contribué à ternir l'image du régime. Et *La Prensa*, le journal de Managua à plus fort tirage, continue d'être un symbole important au Nicaragua, la mort

---

<sup>29</sup> *The New York Times*, 23 novembre 1983.

de son ancien directeur, Pedro Joaquin Chamorro Cardenal, en janvier 1978 ayant contribué à faire basculer la bourgeoisie dans le camp de la révolution.

Le régime de Managua a aussi eu des rencontres avec ses adversaires les plus farouches au sein de la hiérarchie de l'Église catholique. Les deux parties ont vraisemblablement tout avantage à dialoguer. D'une part, les sandinistes ne veulent pas se mettre à dos la hiérarchie qui dirige une Église à laquelle appartient la presque totalité de la population. D'autre part, la hiérarchie a beau avoir reçu l'appui du pape, elle risque de perdre l'appui de bon nombre de prêtres *à la base* qui sont parfois très proches du gouvernement sandiniste. Trois haut-dirigeants sandinistes, dont les ministres des Relations extérieures et de la Culture sont d'ailleurs des prêtres.

Il est permis de croire que l'ouverture du régime de Managua n'a pas fait l'unanimité chez les sandinistes, certains préférant ne pas vouloir donner l'impression qu'on cédait aux pressions de Washington. Mais [49] il semble qu'on soit prêt à tout pour s'assurer que le Nicaragua continue de vivre en paix, la guerre ne pouvant que faire avorter le processus révolutionnaire, tant au Nicaragua qu'au Salvador.

Castro, qui accorde plus d'importance à la « stabilité » qu'on le suppose parfois, serait à l'origine de ces concessions, qui auraient d'ailleurs reçu l'aval de pays amis du Nicaragua — le groupe de Contadora (Mexique, Venezuela, Colombie, Panama) et les pays européens où des partis membres de l'Internationale socialiste sont au pouvoir (la France et l'Espagne, tout particulièrement).

La menace d'une guerre dans la région continue cependant de planer. Le poids de la solidarité avec le Nicaragua est un facteur qui ne saurait être négligé comme facteur qui contribue à amoindrir les risques d'invasion. Un mouvement progressiste doit s'allier avec tous les points d'appui possible. On aura au moins appris cela des luttes de libération nationale en Amérique centrale.

C'est à ce chapitre que les Canadiens et les Québécois ont un rôle à jouer.

Le gouvernement canadien, qui n'a pas encore d'ambassade à Managua et qui n'a accordé qu'environ un demi-million de dollars en aide bilatérale au Nicaragua en 1982-83, pourrait jouer un rôle pacificateur

dans la région. C'est ce qu'ont tenu à souligner deux députés fédéraux, l'ancien ministre libéral Warren Allmand et le néo-démocrate Ian Waddell, qui se sont rendus en Amérique centrale en décembre. Et puisqu'il y a de bonnes chances que les conservateurs soient appelés à former le prochain gouvernement, il faut leur rappeler l'exemple de leur père spirituel, John Diefenbaker, et sa position à l'endroit de Cuba au début des années 60.

L'Amérique centrale est aussi une région où le Canada peut maintenir une politique étrangère « indépendante » de celle des Etats-Unis.

## NOTES

Pour faciliter la consultation des notes en fin de textes, nous les avons toutes converties, dans cette édition numérique des Classiques des sciences sociales, en notes de bas de page. JMT.



[50]

**Interventions économiques**  
*pour une alternative sociale*

**Nos 12-13.**

**EMPLOI : L'ÉCLATEMENT ?**

**NOTES D'ACTUALITÉ**

« De nouveaux droits  
pour les travailleurs :  
l'expérience française »

**Jean-Jacques GISLAIN**

[Retour au sommaire](#)

L'histoire sociale de la France est marquée par ces grandes réformes sociales qui ponctuent les avancées politiques du mouvement populaire. En 1936 ce furent les lois sur les deux semaines de congé payées (3 semaines en 1956, 4 en 1969), sur la semaine légale de quarante heures de travail, et sur les conventions collectives (complétées par la loi de 1950) ; en 1945, à la Libération, ce furent les ordonnances sur les comités d'entreprise (complétées par les décrets sur les comités d'hygiène et de sécurité en 1947, dont les pouvoirs ont été élargis par la loi de 1973, et auxquels se sont ajoutées les commissions pour l'amélioration des conditions de travail par la loi de 1976), la sécurité sociale (complétées par les ordonnances de 1967), et la loi sur les délégués du personnel ; en 1968 ce fut la loi sur les sections syndicales d'entreprise ; en 1982 ce sont la cinquième semaine de congé payée, la durée légale hebdomadaire du travail à trente-neuf heures, la réglementation du contenu des contrats de travail intérimaire, partiel ou à durée déterminée, l'abaissement de l'âge de la retraite à soixante ans, et les lois Auroux sur « les nouveaux droits des travailleurs », qui constituent le résultat tangible, en matière de politique sociale, de l'arrivée de la gauche au

pouvoir en 1981 <sup>30</sup> Ce sont ces dernières, les lois Auroux, qui retiendront notre attention dans [51] cet article car elles marquent un tournant qualitativement important dans les rapports entre capital et travail dans une économie pourtant encore capitaliste.

Après avoir rappelé les grands axes des lois Auroux, nous rendrons compte des réactions des « partenaires sociaux » pour enfin faire un bilan provisoire des premiers résultats de la mise en place de ces lois.



### *De nouveaux droits pour les travailleurs*

Les lois Auroux sur « les nouveaux droits des travailleurs » se composent de quatre volets. Le premier a trait au développement des institutions représentatives du personnel, le second porte sur de nouvelles modalités de négociation collective et du règlement des conflits, le troisième renforce l'action des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et enfin le quatrième volet assure de plus grandes libertés pour les travailleurs dans l'entreprise.

---

<sup>30</sup> Sur les autres aspects de la politique du gouvernement socialiste et communiste depuis 1981, voir nos articles dans les numéros 8 et 11 de cette revue.

### *Renforcement des institutions représentatives du personnel*

Il existait déjà un triple mode de représentation des travailleurs dans l'entreprise. La nouvelle loi a pour objet de renforcer les pouvoirs de ces trois institutions (section syndicale d'entreprise — SSE, délégués du personnel — DP et comité d'entreprise — CE) et de créer une nouvelle institution représentative des salariés au niveau de la direction de groupe d'entreprises : le comité de groupe — CG.

#### *Section syndicale d'entreprise (SSE)*

Les SSE créées en 1968 pour différencier, au niveau des structures représentatives, l'*action syndicale* de la *représentation* du personnel, voient leur pouvoir approfondi dans trois directions.

Tout d'abord la nouvelle loi permet d'une part la *généralisation* des SSE à l'ensemble des entreprises en faisant sauter le seuil anciennement requis de cinquante (50) salariés, et d'autre part, l'*élargissement* de la *couverture syndicale* des SSE à l'ensemble des salariés ne possédant pas de contrat de travail à durée indéterminée (travail à domicile, temps partiel, travail intérimaire, contrat à durée déterminée et travailleurs mis à la disposition d'une entreprise par une autre entreprise).

Le second acquis de la loi est le renforcement de la *présence* des SSE dans l'entreprise. La collecte des cotisations syndicales peut désormais s'effectuer à l'intérieur des entreprises, un local doit être mis à la disposition des SSE dans l'entreprise et les SSE peuvent inviter des personnalités syndicales et politiques extérieures à l'entreprise.

[52]

Enfin la loi renforce la *protection* légale, la possibilité de *circulation* dans l'entreprise, la *disponibilité* en nombre d'heures de délégation, et la *représentativité* automatique au comité d'entreprise ou d'établissement des délégués syndicaux.

### *Délégués du personnel (DP)*

Les DP, dont le nombre dépend des effectifs salariés, deviennent obligatoires dans tous les établissements qui emploient à un titre ou un autre au moins onze salariés pendant douze mois consécutifs. À cet *élargissement* des DP à l'ensemble des salariés quelle que soit la nature de leur activité, s'ajoutent un assouplissement des conditions d'*éligibilité*, notamment pour les immigrés avec la suppression de la condition « parlant couramment français », la possibilité pour les petites entreprises de moins de cinquante salariés et dans son comité d'entreprise (CE), que les DP assurent, avec un crédit d'heures de délégation supplémentaire, les *fonctions économiques* du CE, et la possible *spécialisation* des DP dans la défense de catégories spécifiques du personnel lors des négociations. Enfin l'innovation la plus intéressante a trait à la création de *délégués de « sites »*, c'est-à-dire des DP élus par l'ensemble des travailleurs regroupés géographiquement sur un même lieu de travail.

### *Le comité d'entreprise (CE)*

Le contrôle du CE sur la gestion économique des entreprises est renforcé dans cinq directions. Désormais le CE devra obtenir de la direction de l'entreprise, avant la mise en place de *nouvelles technologies* de production, les grandes orientations économiques qui sous-tendent ces innovations, une étude d'impact du projet sur l'emploi, les modifications projetées sur la rémunération du personnel, l'organisation et les qualifications du travail ainsi que sur la mise en place de programmes de formation. Annuellement devra être fourni au CE un rapport sur la situation et l'évolution des *emplois à durée déterminée*. Toute *prise de participation* de l'entreprise dans une autre société ainsi que toute *perte de contrôle financier* sur l'entreprise elle-même devront être communiquées par la direction au CE. D'autre part le CE peut se prononcer sur les *modifications du prix* et être consulté par les autorités publiques de contrôle des prix. Enfin le CE doit disposer d'une information suffisante sur les problèmes relatifs aux conditions de travail et doit être

consulté sur toutes modifications concernant *la durée et l'aménagement du temps de travail*.

Le renforcement de ces cinq types de contrôle du CE sur l'innovation technologique, l'emploi précaire, la gestion financière, les prix, les conditions et le temps de travail, devra être assuré par la création au sein du CE d'une *commission économique*, avec augmentation des délégations d'heures pour ces membres, dans le cas des grandes entreprises, mais aussi dans toute entreprise, par la mise en place de stages de *formation économique et financière* pour les membres du CE, par le recours possible à des *aspects extérieurs* rémunérés par l'entreprise et l'assistance d'un *esprit comptable* pour examiner les comptes de l'entreprise. Enfin, le CE pourra élargir le champ de son intervention en matière d'activités sociales et culturelles. Du côté *financement*, le CE dispose d'une [53] subvention de fonctionnement correspondant à 0,2% de la masse salariale brute de l'entreprise.

### *Comité de groupe (CG)*

L'une des innovations la plus intéressante de ces lois Auroux est la création du comité de groupe (CG) qui constitue en quelque sorte un super CE au niveau d'un groupe d'entreprises financièrement liées. L'intérêt de cette nouvelle institution représentative des travailleurs est de permettre de fournir l'information aux CE d'entreprises-filiales concernant la *stratégie industrielle et financière du groupe*. Le CG obtiendra toute information pertinente concernant la situation économique, l'évolution de l'emploi, les relations financières internes, les comptes et les bilans consolidés du groupe. On voit tout de suite l'intérêt d'un tel CG pour les travailleurs puisque ceux-ci pourront désormais coordonner *l'action revendicatrice* dans les différentes filiales d'un même groupe. Dans le cadre de négociations par branche ou nationale les centrales syndicales auront de plus un nouvel instrument pour défendre l'intérêt *collectif* des travailleurs.

*Des procédures de négociation collective  
et de règlement de conflit plus contraignantes  
pour les employeurs*

Les lois Auroux ont aussi pour objet de relancer et d'élargir la politique contractuelle tout en imposant de nouvelles clauses obligatoires.

Pour ce qui est de la négociation collective l'innovation majeure est l'*obligation de négocier*. Au niveau de la branche d'activité, une commission de négociation doit se réunir une fois par année sur la question des salaires, et une fois tous les cinq ans sur la question des classifications salariales. Au niveau de l'entreprise, une négociation annuelle, entre employeur et organisations syndicales représentatives, est obligatoire et porte sur les salaires, le temps et l'aménagement du temps de travail. De plus, si un accord d'entreprise comporte une disposition inférieure à l'accord de branche, à la législation ou à la réglementation, une (ou des) organisation syndicale disposant de la majorité absolue au CE peut exercer un *droit de veto* qui entraîne automatiquement la non-application de l'accord. Quant au contenu des conventions collectives et des accords d'entreprise, de nouvelles *clauses obligatoires* ont été ajoutées. Notamment sur l'*égalité des salaires* entre travailleurs français et étrangers, entre hommes et femmes, sur les conditions d'emploi et de rémunération des *salariés à domicile*, et sur les conditions d'emploi des *travailleurs intérimaires*. Dans le cas où il n'y aurait pas accord dans une branche d'activité, le ministre peut imposer l'*extension* à cette branche de l'application d'une convention collective en vigueur dans une branche d'activité en situation économique similaire.

Pour ce qui est du contrôle et de l'harmonisation de cette législation, la commission nationale de négociation collective voit ses compétences élargies, notamment quant aux recommandations en matière de projets de loi et décrets, à l'interprétation des clauses d'une convention, à l'examen suivi et la production d'un rapport annuel sur l'évolution des rémunérations, au bilan annuel de la [54] négociation collective, et surtout au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

La loi stipule aussi que le règlement des conflits collectifs du travail pourra désormais être obtenu, en cas d'échec des négociations, pour le recours facilité à un *médiateur* nommé par le ministre du Travail soit de sa propre initiative, soit sur la requête de l'une des deux parties. Les

propositions du médiateur ne sont pas exécutoires et pourront être rejetées par ceux des parties.

*Un meilleur contrôle de la « vie au travail  
par le comité d'hygiène, de sécurité  
et des conditions de travail (C.H.S.C.T.)*

Le C.H.S.C.T. résulte de la fusion du comité d'hygiène-santé et de la commission pour l'amélioration des conditions de travail. Ce nouveau comité assurera donc le contrôle pour les travailleurs de la protection et la prévention de la santé et sécurité du travail, ainsi que de l'amélioration des conditions de travail. En plus des attributions des deux anciens comités, le CHSCT pourra maintenant intervenir en cas de *danger immédiat* en imposant *sur le champ une enquête* sur les causes de ce danger et les moyens d'y remédier. En cas de désaccord avec l'employeur, l'arbitrage immédiat de l'inspecteur du travail est requis. De plus, tant que tout danger grave et immédiat, *ressenti par le(s) salarié(s)*, n'est pas écarté, l'employeur ne peut imposer la reprise de l'activité de(s) salarié(s) ni lui appliquer une sanction ou retenue de salaire.

*De nouvelles libertés  
pour les travailleurs dans l'entreprise*

Le quatrième volet des lois Auroux est le plus novateur en ce sens qu'il tente de s'attaquer à la « chasse gardée » du patronat : la réglementation de la vie quotidienne à l'intérieur de l'entreprise qui permettait, avec ses interdits et ses tolérances, que règne *l'ordre de la production*.

Les dispositions de la nouvelle loi se divisent en deux parties. La première porte sur le contenu et les modalités d'élaboration du règlement intérieur, la seconde concerne le droit d'expression des salariés.

*Règlement intérieur (RI) codifié et négocié*

Aucune loi jusqu'ici ne codifiait le contenu du RI, celui-ci avait sous lui le poids de la tradition disciplinaire mais non force de loi. Il était élaboré de façon discrétionnaire par le « chef » d'entreprise.

La loi Auroux définit maintenant le *cadre* de ce que doit être ou ne pas être un RI d'entreprise. Tout d'abord, le RI ne peut déroger aux droits de la personne, aux libertés individuelles définies en régime démocratique. De plus sont désormais interdites toutes sanctions pécuniaires et amendes. Le RI ne peut réglementer que ce qui a trait à l'hygiène et la sécurité, au fonctionnement permanent et général de la discipline, et à la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur. La notion de sanction et ses modalités d'exécution sont strictement définies par la nouvelle loi, ainsi que les possibilités de défense du salarié. Le licenciement ne peut être infligé à un salarié en raison de [55] ses opinions politiques, ses activités syndicales ou ses convictions religieuses. D'autre part le RI, devenu obligatoire par la loi, devra être élaboré de telle façon que rédigé par l'employeur et soumis par celui-ci au CE et au CHSCT, il obtienne un avis de conformité par l'inspecteur du travail.

### *De nouveaux droits d'expression pour les salariés*

La nouvelle loi stipule que les travailleurs ont un droit à l'expression directe et collective sur le contenu et l'organisation de leur travail ainsi que sur la définition et la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise. L'exercice de ce droit et les idées émises ne peuvent entraîner ni sanction ni licenciement.

Les structures et les modalités permettant l'exercice de ce droit d'expression des travailleurs ne sont pas définis strictement par la nouvelle loi mais doivent être négociées entre employeur et organisations syndicales, et déboucher sur un accord contenant au moins trois clauses : la spécification du niveau, du mode d'organisation, de la fréquence et de la durée des réunions permettant l'expression des salariés ; les mesures destinées à assurer, d'une part, la liberté d'expression de chacun, d'autre part, la transmission des vœux et avis à l'employeur ; et enfin les conditions dans lesquelles l'employeur fait connaître aux salariés et leurs institutions représentatives la suite qu'il a réservée à ces vœux et avis.

Au bout de deux ans, le chef d'entreprise doit rédiger un rapport sur les résultats obtenus et contenant l'avis des délégués syndicaux et du CE, et le transmettre à l'inspection du travail. Sur la base de l'examen de ces rapports il est prévu que la Parlement devra, avant décembre 1985, proposer un nouveau projet de loi déterminant les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans l'entreprise.



### *Cris, chuchotements et approbations*

Comme cette présentation sommaire des grands axes des lois Auroux nous le montre, la réforme sociale sur « les nouveaux droits des travailleurs » engagée par la gauche n'est pas une mince affaire et modifie en profondeur les « relations de travail » dans l'entreprise. Mais cette réforme correspond-elle réellement aux aspirations des « partenaires sociaux » ?

Pour le patronat la réponse à une telle question est relativement claire. L'action syndicale et la politique vont envahir l'entreprise et paralyser à terme l'activité économique. Pour les chefs d'entreprise les lois Auroux représentent, d'une part, l'implantation définitive d'un « double pouvoir » [56] syndical dans l'entreprise, et d'autre part, une remise en cause de la « participation responsable entre partenaires sociaux » où chacun restait à sa place, où le chef d'entreprise appuyé par son encadrement décidait et où les salariés travaillaient dans le respect de la « discipline industrielle », le tout dans un climat de « concertation » bien compris pour les deux parties. Le patronat dénonce donc ces

lois Auroux comme l'arrêt de mort à terme de « l'entreprise » et consécutivement de la position concurrentielle de l'économie française. Plus en détail deux particularités de cette loi motivent les foudres du patronat. En premier lieu, invoquant le faible taux de syndicalisation, autour de 20%, les chefs d'entreprise remettent en cause le principe selon lequel les organisations syndicales sont représentatives des salariés, et comme les lois Auroux renforcent le pouvoir syndical, selon le patronat, l'initiative et l'expression individuelle des salariés, considérées comme la force vive de l'entreprise, se trouvent d'autant sclérosées et le discours gouvernemental sur la « démocratie industrielle » totalement démagogique. Le second aspect des lois Auroux que n'admet pas le patronat c'est l'obligation de négocier chaque année. Cette clause aurait pour résultat, pour le patronat, d'une part, de maintenir un constant climat de négociation et de conflits dans l'entreprise, ce qui ne pourrait que nuire à la performance économique de l'entreprise et donc retomber à terme sur le dos des salariés, et d'autre part, d'être inefficace puisque aucun accord n'est obligatoire. En résumé le patronat français regrette la bonne vieille « politique contractuelle » prônée par l'ancien régime, et craint que ces lois Auroux marquent l'entrée d'un double pouvoir syndical dans l'entreprise.

Pour les syndicats de salariés les avis sont partagés.

Le syndicat des cadres, la Confédération générale des cadres (CGC), est dans une situation paradoxale. D'un côté ce syndicat est relativement favorable aux clauses des lois Auroux qui renforcent le contrôle sur la gestion économique des entreprises, mais d'un autre côté, et c'est celui-là qui l'emporte le plus souvent, les cadres craignent que les lois Auroux leur retirent une large part de leur responsabilité de « sous (sous, sous, ...) chef d'entreprise » et que l'« encadrement » des travailleurs devienne plus problématique et conflictuel, et même leur échappe au profit des structures syndicales. Ce dont ont le plus peur les cadres c'est surtout que ces « nouveaux droits des travailleurs » affaiblissent leur pouvoir hiérarchique dans l'entreprise.

Du côté des syndicats ouvriers l'on retrouve accentuées les orientations traditionnelles des différentes centrales.

Pour Force ouvrière (FO), syndicat modéré, les lois Auroux sont bonnes à prendre lorsqu'elles renforcent l'action syndicale stricto sensu, c'est-à-dire dans les cas de renforcement des moyens d'action des

institutions représentatives déjà existantes. Par contre FO voit un grand danger pour le pouvoir syndical dans l'élaboration de nouvelles structures qui permettent l'expression directe des salariés. Pour ce syndicat la « nouvelle citoyenneté dans l'entreprise » risque de sonner le glas du syndicalisme dans l'entreprise, et cela pour deux raisons. La première [57] est le risque de politisation et de manipulation extérieures des travailleurs, faisant passer au second rang le rôle premier du syndicat : la défense des intérêts particuliers (corporatistes) des travailleurs. Le second risque est pour ce syndicat l'atomisation des salariés. Avec la prolifération des moyens d'expression dans l'entreprise, les lois Auroux pourraient conduire à une situation où il y a multiplication des interlocuteurs et donc possibilité pour le patronat de « diviser pour régner » en faisant aux travailleurs la nécessité de l'action collective (syndicale) au profit de revendications individuelles et spécifiques, enfin FO refuse radicalement l'autogestion et par conséquent met en garde les travailleurs contre la tentation d'une « participation à la gestion » que permettent certaines dispositions des lois Auroux. Ainsi pour cette centrale le syndicat ne doit pas dépasser ses prérogatives de défense des intérêts des salariés et se méfier d'une double tendance présente dans les lois Auroux : l'une vers l'expression individuelle, l'autre vers la participation à la gestion, toutes deux conduisant à la désyndicalisation.

Pour la Confédération générale du travail (CGT), proche du Parti communiste français, les lois Auroux sont globalement positives. Même si deux dispositions essentielles défendues par le CGT ne furent pas intégrées dans les lois Auroux : le droit de veto des représentants du personnel en matière d'emploi et la constitution de conseils d'ateliers, ce syndicat met l'accent sur les possibilités d'utilisation de ces lois pour la défense des intérêts des travailleurs. La CGT prend en considération le fait que ces lois sont orientées vers la négociation, notamment l'obligation de négocier annuellement certains aspects des conventions collectives et les accords d'entreprise, ainsi que les modalités de règlement des conflits, mais qu'en dernier ressort c'est encore le rapport de force entre employeurs et syndicats qui tranchera quant aux résultats des négociations. D'autre part, quoique le CGT reconnaisse que les nouveaux droits d'expression des travailleurs sont de nature à améliorer les conditions de travail mais aussi à faciliter le progrès technique et économique de l'entreprise, cette centrale syndicale dénonce l'insuffisance des moyens accordés aux travailleurs pour permettre

l'application des lois Auroux. La CGT est donc globalement favorable à ces lois mais revendique en se plaçant dans une perspective d'élargissement de celles-ci, plus de moyens pour qu'elles deviennent réalités.

Enfin, pour la Confédération française démocratique du travail (CFDT), proche de certains éléments du Parti socialiste et grande inspiratrice de l'esprit des lois Auroux, cette réforme de grande portée, même si cette centrale aurait préféré une orientation plus marquée vers l'autogestion, est de nature à faire reculer la monarchie patronale et l'étatisme, elle pose les jalons d'une démocratisation de la vie économique. Le CFDT est la première des grandes centrales syndicales françaises à avoir orienté ses revendications vers le droit d'expression direct des travailleurs. Il n'est donc pas étonnant que cette centrale ait accueilli avec satisfaction les « nouvelles libertés des travailleurs dans l'entreprise ». De même l'obligation [58] de négocier est pour cette organisation syndicale un moyen pour définir des politiques mieux ajustées aux objectifs de réduction de l'éventail salarial et fournit des outils pour progresser, tout en allant aux trente-cinq heures, dans la création d'emplois, dans le contrôle collectif des évolutions d'effectifs, de la répartition des horaires et des modifications dans l'organisation du travail. D'autre part la protection des salariés contre les sanctions disciplinaires ainsi que la possibilité pour tout travailleur menacé de licenciement de faire appel à un défenseur syndical de son choix, marquent de nouveaux acquis fort intéressants pour les travailleurs. En résumé, pour le CFDT, la logique des droits nouveaux des travailleurs lie étroitement les droits individuels reconnus aux travailleurs — droits d'expression, garanties face aux licenciements — et leurs droits collectifs : obligation de négocier, application du droit syndical aux petites entreprises, renforcement du rôle des institutions représentatives. Mais la CFDT souligne le fait que la mobilisation des travailleurs et des forces sociales reste le moyen premier des progrès de l'émancipation, et qu'ainsi seule l'action syndicale sera capable de faire fructifier les possibilités offertes par les lois Auroux.

Les réactions des différents « partenaires sociaux » sont donc relativement conformes à ce à quoi on pouvait normalement s'attendre, avec peut-être une petite surprise. Si pour le patronat et certaines catégories de cadres il semble normal de refuser les « soviets dans l'entreprise », pour reprendre une de leurs plus dures expressions pour qualifier les lois Auroux, par contre le relatif conservatisme, ou tout au moins la

crainte des changements trop brusques, des centrales syndicales ouvrières a surpris. Est-ce la crainte de perdre le contrôle du mouvement ouvrier qui aurait incité les syndicats ouvriers à être « raisonnables » ? Toujours est-il que le gouvernement socialiste n'a pu que se féliciter de la « responsabilité » des syndicats lors des consultations préparatoires à l'élaboration de ces lois sur les nouveaux droits des travailleurs.



## *Les premiers résultats*

Outre la mise en place des dispositions des lois Auroux qui renforcent les structures déjà existantes et dont l'efficacité pour les travailleurs ne pourra être évaluée qu'après une certaine période de temps de fonctionnement, les premiers résultats concernant l'expression des travailleurs et l'obligation de négocier sont difficilement interprétables. Ne pouvant entrer dans le détail des données actuellement disponibles dans le cadre de cet article, nous nous contenterons de mettre en évidence les grandes tendances qui semblent [59] voir le jour.

### *Expression des travailleurs*

Comme nous l'avons déjà signalé les lois Auroux ne réglementent pas de façon définitive les nouveaux droits d'expression des travailleurs dans l'entreprise. Seules les modalités de détermination de ces droits sont codifiées et ce sera l'examen des résultats obtenus dans les entreprises qui fournirait la base d'un nouveau projet de loi fin 1985. Les résultats obtenus seront donc d'une importance cruciale pour le contenu définitif de la loi.

Actuellement la quasi-totalité des entreprises concernées par la loi (plus de 200 salariés, c'est-à-dire 6 000 entreprises) des négociations sont engagées et pour un nombre appréciable d'entre elles des accords sont signés. Les centrales ouvrières n'ont jusqu'à présent signé qu'environ la moitié des accords et rejeté peu d'entre eux. Les premiers résultats de ces accords font apparaître une animation des groupes, en moyenne de 15 à 20 membres, une grande partie assurée par l'encadrement, une fréquence des réunions prévues de plusieurs mois, et une définition des thèmes de réunion souvent restreints à ceux proposés par les textes : amélioration des conditions de travail, caractéristiques et environnement des postes de travail, méthodes et organisation du travail. D'ores et déjà un certain nombre de tendances semblent donc apparaître. Le maintien du rôle de l'encadrement dans le bon fonctionnement des « relations de travail » par l'animation des groupes, la faible participation aux réunions et leur faible fréquence, le peu de déviance par rapport aux thèmes traditionnels proposés. De plus, en se fondant

sur un certain nombre d'exemples, on peut noter une relative méfiance des syndicats quant à la signature d'accords, et du côté patronal, une double attitude qui manifeste bien ce qui est en train de se jouer dans ces accords. Certains patrons se comportent comme s'ils avaient perçu une possibilité de détournement de cette nouvelle structure d'« expression des salariés ». Notamment la possibilité de renouer avec la vieille tradition patronale de la « boîte aux idées », l'opportunité de créer un climat de « conciliation » dans l'entreprise à la vieille sauce réchauffée des « relations industrielles » ou plus intelligemment soit d'acheter la « paix sociale » au prix de certaines améliorations de la « vie quotidienne au travail », soit enfin de profiter de cette « expression » des travailleurs pour promouvoir une multitude de petites innovations techniques. D'autres patrons moins opportunistes restent campés sur la sauvegarde de la « libre entreprise » face à ce « nouvel espace de démocratie dans l'entreprise ». Bien entendu l'histoire dira qui des travailleurs ou des employeurs tireront, pour les uns plus de droits, et pour les autres plus de profit, de ce nouveau réaménagement formel du rapport salarial. Mais il est fort à prévoir qu'une fois de plus c'est le rapport de forces qui tranchera. Certains groupes de travailleurs se sont déjà constitués en « comité d'action » ou « comité de chaîne » alors que certaines directions d'entreprise ne veulent pas entendre parler de ces « droits d'expression » des travailleurs.

[60]

### *Obligation de négocier*

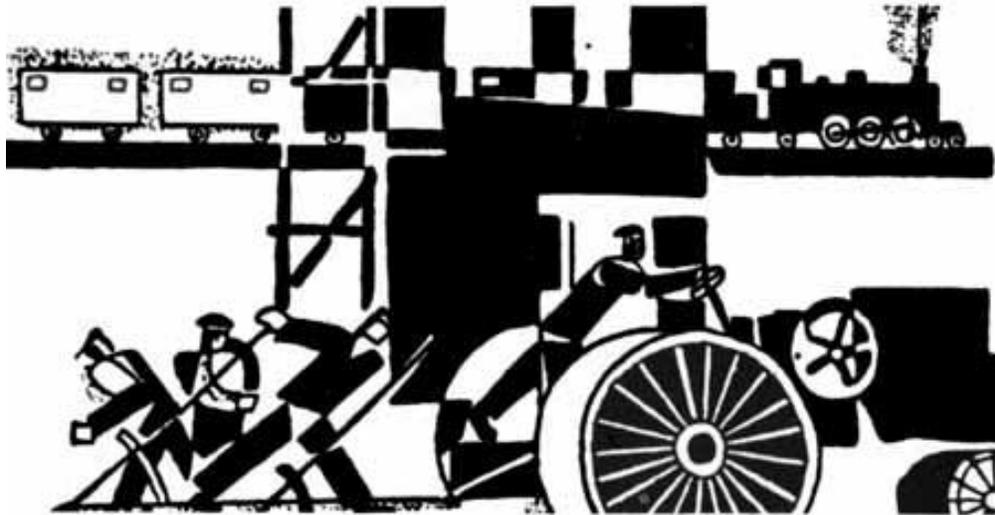
Pour négocier il faut avoir quelque chose à négocier ; or la mise en place du « plan de rigueur » laisse peu de marge de manœuvre sur la question salariale. Le gouvernement socialiste impose une limite d'environ 6% à la hausse de la masse salariale pour 1984, alors qu'il semble probable que le taux d'inflation dépassera ce taux, ce qui entraînera donc une baisse du pouvoir d'achat des salariés. Les entreprises et les syndicats se retrouvent ainsi en situation de négociations déjà implicitement négociées. Dans un sens, ce sera peut-être une chance pour « l'obligation de négocier », sans être cynique, puisque la négociation, et il faut selon la loi qu'il y en ait réellement une, risque de se reporter sous d'autres questions telles que l'échelle des salaires, les statuts des

travailleurs préconisés, et généralement l'ensemble des clauses normatives. Là encore les résultats dépendront du rapport de forces puisque si l'obligation de négocier impose bien que les parties se mettent autour d'une table, rien n'impose qu'il y ait conclusion d'un accord.

Comme on le voit, si les lois Auroux sur « les nouveaux droits des travailleurs » marquent bien une avancée importante de la législation sociale en France, encore faut-il que les organisations ouvrières mobilisent les travailleurs pour faire entrer dans les faits ce qui n'est qu'un réaménagement formel du rapport salarial capitaliste.

## NOTES

Pour faciliter la consultation des notes en fin de textes, nous les avons toutes converties, dans cette édition numérique des Classiques des sciences sociales, en notes de bas de page. JMT.



[61]

**Nos 12-13.**

**EMPLOI : L'ÉCLATEMENT ?**

# DOSSIER

PREMIÈRE PARTIE :  
LES FAITS

[Retour au sommaire](#)

[62]

[63]

**Nos 12-13.**

**EMPLOI : L'ÉCLATEMENT ?**

**DOSSIER**

**Première partie : les faits.**

**“ L'INSÉCURITÉ D'EMPLOI.”**

**Bernard HOULE**

[Retour au sommaire](#)

Depuis le début des années 70, le système économique mondial vit une crise profonde qui donne lieu à des périodes dramatiques comme celle que nous vivons depuis 1981.

En l'espace d'une année, soit entre 1981 et 1982 le nombre de chômeurs a augmenté de 45% au Canada pour produire un taux de chômage jamais égalé depuis 1929 : 11% pour le Canada et 13,8% au Québec en 1982. Même si l'hémorragie humaine a ralenti au cours de la dernière année avec une augmentation de 109 000 emplois en 1983, le taux de chômage se maintient au même niveau qu'en 1982, soit 11,9% au Canada et 13,9% au Québec (cf. tableau 1).

Cette crise économique n'est pas partagée également par toute la population en âge de travailler dont le rythme d'expansion a oscillé autour de 2,1% au cours des cinq dernières années.

Quels sont les travailleurs les plus touchés par ce ralentissement économique, par cette restructuration du système productif mondial ? Lesquels vont connaître au cours des prochaines années une constante menace de perte d'emploi ? Pendant combien de semaines peut-on espérer travailler cette année, l'année prochaine ?

Cette insécurité d'emploi varie bien sûr selon qu'on est un homme ou une femme, jeune ou moins jeune [64] et qu'on travaille dans les secteurs de production de biens ou de services.

Mais avant de répondre à ces questions, voyons qui a été touché jusqu'à maintenant par les pertes d'emploi, le chômage ; tout particulièrement par la dernière récession où le Québec a connu 15 mois consécutifs de perte d'emploi entre août 1981 et décembre 1982.

### *Le chômage*

Depuis 1970, les femmes ont toujours eu un taux de chômage supérieur à celui des hommes. Mais cet écart a été réduit presque à néant au Québec en 1982 et la situation s'est même inversée pour l'ensemble du Canada où le taux de chômage des hommes s'est élevé à 11,1% et celui des femmes à 10,8%.

En 1983, la situation s'est maintenue puisque le taux de chômage des hommes et des femmes est resté presque identique, respectivement 13,9% et 14,0%. Tandis qu'au Canada les hommes ont un taux légèrement supérieur à celui des femmes, 12,1% et 11,6% (cf. tableau 4).

Si les femmes sont généralement plus affectées par le chômage, on voit bien que la dernière récession a frappé plus durement les hommes qui ont vu leur part parmi les chômeurs passer au Canada de 55,2% en 1980 et celui des femmes réduire d'autant à 59,4% en 1982. En 1983, les proportions sont restées identiques (cf. tableau 4).

On peut noter que la répartition en pourcentage du chômage selon le sexe correspond de près à celle au niveau de l'emploi. Ceci nous porte à conclure que le poids du chômage est proportionnellement réparti entre les hommes et les femmes (cf. tableau 3).

La situation des jeunes âgés de 15 à 24 ans ne s'est guère améliorée entre 1980 et 1983. Au contraire, leur taux de chômage est passé de 13% à 19,9% au Canada et de 16,8% à 22,8% au Québec.

Chez les travailleurs âgés de 25 ans et plus, la progression du taux de chômage ne fut pas aussi forte mais leur part parmi les chômeurs a progressé substantiellement, passant entre 1980 et 1983 au Canada de 52,8% à 60,0% et au Québec de 54,1% à 61,1%. Le poids des jeunes parmi les chômeurs demeure surélevé par rapport à leur part au sein de la population active (cf. tableau 6).

### *Durée du chômage*

Pendant la dernière récession, les travailleurs des industries productrices de biens furent sans conteste les plus affectés par les pertes d'emplois. Entre 1981 et 1982, les chômeurs issus de ces industries ont vu leur nombre progresser de 59% contre 40% pour ceux des industries de services (cf. tableau 2). En 1983, les travailleurs des industries productrices de biens sont donc plus affectés par le chômage que ceux des industries de services puisqu'ils sont surreprésentés en regard de la proportion d'emploi qu'ils occupent et que leur taux dépasse nettement celui du secteur des services (cf. tableau 3).

Si la durée du chômage demeure stable en 1976 et 1980, elle ne cesse [65] d'augmenter depuis la récession. Entre 1981 et 1982, par exemple, le chômeur québécois doit subir une période d'attente de 20% plus longue (cf. tableau 7).

Généralement le chômeur québécois et ce depuis au moins 1970, doit patienter plus longtemps que le travailleur canadien avant de retrouver un emploi et cette attente s'allonge avec l'âge pour tous les travailleurs d'où qu'ils viennent.

En 1983, par exemple, l'attente moyenne est évaluée à 25,2 semaines pour les travailleurs québécois et 21,8 semaines pour son homologue canadien.

Beaucoup de chômeurs n'ont plus le courage d'attendre si longtemps et ne se chercheront plus activement d'emploi. Ces travailleurs ne sont pas inclus parmi les chômeurs mais plutôt au sein de la population dite inactive qui regroupe toute personne ne cherchant pas d'emploi, c'est-à-dire étudiants, femmes ou hommes qui tiennent maison par exemple.

On s'aperçoit donc que le taux de chômage officiel ne reflète pas complètement la réalité. Si nous ajoutions au nombre des chômeurs les inactifs aptes au travail ayant déjà eu un emploi, le taux effectif de chômage s'élèverait au Québec en 1983, non pas à 13,9% mais plutôt à 22,8% (cf. tableau 8).

Dans cette évaluation plutôt conservatrice nous n'avons évidemment pas inclus les étudiants désireux de travailler ou les femmes au foyer, ni les travailleurs à temps partiel qui n'ont pu trouver du travail

à temps plein. On évalue le nombre de ces travailleurs à temps partiel à 471 000 au Canada en 1983, soit 28,5% des emplois à temps partiel (contre 11% en 1975).

### *Les licenciements*

Si nous savons quels sont les travailleurs en chômage, quelle en est la principale raison ?

Les licenciements individuels ou collectifs constituent de fait la principale raison du chômage. Entre juillet 1980 et janvier 1983, le nombre de personnes ayant perdu leur emploi a triplé pour correspondre à 65,5% des chômeurs, selon Statistique Canada. Ceci est d'autant plus remarquable que cette proportion était évaluée à 49% avant la récession. En 1983, la part de ces chômeurs n'est retombé qu'à 59,3% (cf. tableau 5).

Les hommes sont plus affectés par les licenciements que les femmes. En 1983, 78,3% des chômeurs sont victimes de licenciements contre 60,1% des chômeuses au Québec. Cette situation s'explique en partie par le fait que tous les secteurs des industries productrices de biens connaissent d'énormes pertes d'emplois.

Les raisons, autres que les licenciements, évoquées par les chômeurs lors de l'enquête de la population active de Statistique Canada ont considérablement diminuées. Ainsi, les abandons des emplois par les travailleurs suite à des maladies, obligations personnelles ou autres ne représentent que 13,8% des chômeurs canadiens en 1983 (cf. tableau 6).

[66]

On peut déjà conclure que depuis 1975, les travailleurs sont de plus en plus victimes de la crise économique et qu'ils abandonnent moins facilement leur emploi pour des raisons autres que strictement économiques.

Selon le dernier rapport annuel du ministère du Travail du gouvernement québécois 24 302 travailleurs ont été affectés en 1981-1982 par les licenciements collectifs (déclarés), soit un faible pourcentage des travailleurs québécois ayant perdu leur emploi.

Cette faible part des licenciements collectifs n'enlève rien à l'aspect d'urgence et dramatique que subissent les travailleurs, surtout lorsqu'on constate qu'entre 1979 et 1980, plus de 83,7% des salariés touchés par les licenciements collectifs se trouvent dans le secteur manufacturier.

Il ressort de ces indices que l'insécurité d'emploi varie selon les secteurs d'activités, le sexe et l'âge. Les travailleurs des industries productrices de biens qui exercent des professions de cols bleus sont, par exemple, plus exposés que les autres travailleurs aux pertes d'emplois pour des raisons économiques. Les travailleurs du secteur secondaire sont également très durement touchés par les licenciements collectifs.

Mais pour bien comprendre l'évolution de l'insécurité d'emploi il faut analyser le comportement de deux autres variables : la population active et l'emploi. Cette analyse nous permettra de saisir les causes profondes du chômage et de voir à l'œuvre la restructuration du système productif.

## *L'emploi*

### *La population active*

Si on examine l'évolution de la population active qui comprend la population civile hors institution de 15 ans et plus qui travaille ou qui chôme, force est de constater que l'accroissement de cet indice de 1951 à 1981 résulte davantage de l'entrée massive des femmes sur le marché du travail que de la croissance naturelle de la population.

De fait, si nous examinons le tableau 10, on constate que la part des jeunes a continuellement baissée depuis 1975 pour ne représenter que 23,9% de la population active en 1983 au Canada. Alors que chez les femmes, cette proportion n'a cessé de s'accroître nonobstant la baisse de la population active en 1982. D'ailleurs depuis 1966, le rythme de croissance des jeunes au sein de la population a ralenti.

Par conséquent, la croissance de la population ne peut expliquer qu'une faible partie de la croissance du nombre de chômeurs qu'on retrouve au sein de la population active. L'incapacité de l'économie à

générer des emplois et à les maintenir, explique, pour notre part, davantage l'augmentation du chômage si l'on sait que le nombre de chômeurs s'accroît plus rapidement depuis 1970 que celui des emplois. Cette dernière situation s'est dramatisée entre 1981 et 1982 où en une seule année le Québec a perdu 145 000 emplois, selon Statistique Canada ; ce qui ne s'était jamais vu depuis l'année 1929.

Actuellement, en 1983, les industries [67] de services représentent environ 70,4% des emplois au Québec, les industries secondaires 24,4% et les industries primaires 5,2%. Plus de deux emplois sur trois se trouvent dans les industries de services.

Si on analyse les emplois perdus dans les secteurs d'activités, on voit nettement que le nombre d'emplois perdus dans les secteurs des industries de services a été nettement moindre que dans celui des industries productrices de biens au cours de la récession. Dans les services socio-culturels, commerciaux et personnels en particulier, le niveau d'emploi qui s'est maintenu tout au long de la récession, s'est accru de 156 000 entre novembre 1982 et décembre 1983 au Canada (cf. tableau 3).

Par la suite, le nombre d'emplois créés au Canada a été plus fort dans les services que l'industrie secondaire, soit comparativement 4,7% et 3,5% entre décembre 1982 et décembre 1983.

Les femmes sont celles qui ont le moins écopé de la dernière récession en récupérant en décembre 1983 tous les emplois perdus contrairement aux hommes qui n'en ont retrouvés que 45%.

Ceci correspond aux observations précédentes dans la mesure où 83,1% des emplois qu'occupent les femmes en 1983 se concentrent dans les industries de services.

La situation pour les jeunes ne s'est pas rétablie en 1983 puisqu'ils n'ont retrouvé en décembre 1983 qu'à peine 16,4% des emplois perdus entre août 1981 et décembre 1982.

Par contre, chez les travailleurs âgés de 25 ans et plus, le niveau d'emploi d'avant la récession a été dépassé de 2% en 1983. Encore une fois, ce sont les femmes âgées de 25 ans et plus qui ont le mieux réussi en dépassant leur niveau d'emploi de 1980, contrairement aux hommes qui n'ont retrouvé en décembre 1983 que 85,4% des emplois perdus lors de la récession.

### *Le temps partiel*

Si les femmes ont mieux réussi que les hommes à maintenir leur niveau d'emploi, cela s'explique en grande partie par la progression du nombre d'emplois à temps partiel où elles occupent 71,2% de ces emplois en 1983 au Canada (cf. tableau 10).

Pendant la récession de 1981-1982, le nombre d'emplois à temps partiel a en effet augmenté et cette croissance a atteint 1,2% entre novembre 1982 et décembre 1983 pour dépasser de 14,5% à la fin de cette période le niveau précédant la récession.

Quant aux emplois à temps plein la situation est différente puisque après l'hémorragie de 1981-1982, le niveau actuel de décembre 1983 se situe à 4,4% en-dessous du niveau atteint en août 1981.

Cette progression du travail à temps partiel en pleine crise économique, qui correspond à 15,3% de tous les emplois en 1983, illustre très bien l'offensive du capital pour façonner l'emploi selon ses besoins <sup>31</sup>.

[68]

### *L'insécurité d'emploi*

Finalement, on s'aperçoit que le niveau d'insécurité d'emploi n'a cessé de croître et qu'à l'analyse de certains indices diverses formes de précarité deviennent permanentes.

Ainsi le développement des emplois à temps partiel dont le nombre a augmenté de 213 000 au Canada entre août 1981 et février 1983, en raison de l'incapacité de l'économie canadienne à récupérer les 422 000 emplois à temps plein perdus, implique pour les chômeurs qui exerçaient un métier à temps plein, la nécessité d'occuper un emploi à temps partiel qui procure un revenu et une quantité de travail nettement inférieure (cf. tableau 13).

---

<sup>31</sup> Cf. Colette Bernier, « Le temps partiel : pour essayer de comprendre les enjeux des débats », *Interventions économiques*, n° 10, p. 17-25.

En fait, lorsque Statistique Canada affirme que le Canada et le Québec ont récupéré une partie des emplois perdus au cours de la dernière récession, il faut garder à l'esprit que cet organisme additionne des emplois à temps plein et à temps partiel... En fait, c'est à une substitution d'emploi à temps plein en temps partiel que l'on assiste (cf. tableau 14).

Si on examine les statistiques fiscales des particuliers du Québec (cf. tableau 15), on constate que le nombre de contribuables québécois qui ont eu plus de 3 employeurs a augmenté de 26,0% entre 1978 et 1980. On observe la même progression pour ceux qui ont eu deux et trois employeurs au cours de cette période, soit 92,2% et 17,8% respectivement. Les hommes composent la majorité des individus qui doivent changer d'employeurs. Le nombre d'employeurs ne garantit pas un revenu très intéressant puisque 85,5% des contribuables avec plus de 3 employeurs gagnent moins de 20 000 \$ en 1980.

Finalement, des phénomènes parallèles s'installent dans le marché du travail à savoir un développement structurel de la précarité de l'emploi et du travail à contrat et une tendance des travailleurs à s'accrocher à leur emploi lorsque le chômage augmente. Évidemment lorsque l'activité économique régresse, la possibilité de trouver des contrats de travail diminue.

Les indices dont nous avons traités au cours de cet exposé ne reflètent qu'une partie de la réalité dramatique que vivent un nombre sans cesse croissant de personnes.

Les statistiques rapportées ici constituent cependant une illustration du fait que se développent depuis quelques années l'insécurité et la précarité d'emploi. La limite de ces données ne fait que souligner le fait que devraient être élaborés d'autres indicateurs statistiques permettant de mesurer, par exemple, le développement du travail intérimaire ou à contrat, les secteurs et groupes d'âge touchés, etc. Bref, développer de véritables indicateurs de l'insécurité d'emploi...

## **NOTES**

Pour faciliter la consultation des notes en fin de textes, nous les avons toutes converties, dans cette édition numérique des Classiques des sciences sociales, en notes de bas de page. JMT.

[69]

**TABLEAU 1**  
**Évolution des principaux indicateurs du marché du travail**  
**au Canada et au Québec (1975-1983)**

Année	Population active (en milliers)		Emploi (en milliers)		Chômeurs (en moyenne/mois) (en milliers)		Taux de chômage (en %)		Taux d'activité (en %)	
	Canada	Québec	Canada	Québec	Canada	Québec	Canada	Québec	Canada	Québec
1975	9,974	2,647	9,284	2,1.34	690	214	6.9	8.1	61.1	56.5
1976	10,203	2,689	9,477	2,456	T26	233	7.1	8.7	61.1	58.3
1977	10,500	2,760	9.651	2.1.76	849	284	8.1	10.3	61.6	58.9
1978	10,895	2,839	9,987	2,530	908	308	8.3	10.9	62.7	59.9
1979	11,231	2,897	10,395	2,619	836	278	7.4	9.6	63.1.	60.2
1930	11.573	2,968	10,708	2,694	865	294	7.5	9.8	64.1	61.2
1981	11,904	3,040	11,006	2,726	898	314	7.5	10.3	64.8	61.5
1982	11,958	2,998	10,644	2.584	134	413	11.0	13.8	64.1	60.0
1983	12,183	3.069	10,734	2,642	1448	427	11.9	13.9	64.1.	60-9

Source : Stat-Can 71-529

[70]

**TABLEAU 2**  
**Taux de chômage et nombre de chômeurs selon le secteur**  
**d'activité au Canada 1975-1983**

(1)	Nombre de chômeurs (en milliers)					Composition des chômeurs				Taux de chômage				
	1975	1980	1981	1982	1983	1980	1981	1982	1983	1975	1980	1981	1982	1983
Industries des biens	270	332	336	539	555	38.1	37.5	41.0	38.3	7.8	8.6	8.6	14.2	14.7
Agriculture	11.	21	23	32	37	2.4	2.5	2.4	2.5	2.8	4.2	4.5	6.4	7.2
Autres branches du pri- maire	26	30	37	55	58	3.5	4.1	4.0	4.0	10.6	9.1	10.4	16.9	17.1
Forêts	14	15	19	25	25	1.7	2.1	1.9	1.7	19.4	17.9	19.9	28.7	25.3
Mines, carrières et puits de pétrole	8	10	14	26	27	1.1.	1.4	1.8	1.8	5.6	4.9	6.21	12.9	13.7
Industries manufactu- rières	149	181	181	299	281	21.0	20.2	22.8	19.4	7.14	7.9	7.9	13.4	13.0
Construction	80	100	95	154	176	11.5	10.5	11.7	12.2	11.8	13.8	12.7	20.5	23.9
Industries de services	326	465	486	690	790	53.6	54.1	52.4	54.5	5.1	6.1	6.1	8.6	9.5
Transports, communica- tions, énergie électrique, gaz et eau	42	48	49	71	78	5.5	5.4	5.4	5.3	4.9	5.0	5.1	7.5	8.3
Commerce	96	132	130	196	217	15.2	14.4	14.8	14.9	5.6	6.7	6.5	9.6	10.5
Finance, assurances, af- faires immobilières	14	22	24	34	39	<b>2.5</b>	2.6	2.6	2.6	2.9	3.4	3.9	5.3	6.0
Services socio-culturels, commerciaux et person- nels	145	218	239	332	390	25.1	26.5	25.1	26.9	5.4	6.6	6.8	9.2	10.2
Administration publique	29	45	44	58	66	5.2	4.9	4.3	4.5	4.2	5.7	5.4	7.0	7.8
Non-classés	80	69	75	85	104	5.6	8.3	6.4	7.1					
Toutes les branches d'industries	690	865	898	314	1448	100	100	100	100	6.9	7.5	7.5	11.0	11.9

(1) Excluent l'agriculture

Source : Stat-Can no. 71-529.

[71]

**TABLEAU 3**  
Composition de l'emploi et du chômage  
au Canada de 1980-1983  
selon le secteur d'activité

	Composition des chômeurs en %				Composition des emplois en %			
	1980	1981	1982	1983	1980	1981	1982	1983
<b>Industries de biens (1)</b>	38.4	37.5	41.0	38.3	28.3	28.1	30.6	29.8
Agriculture	2.4	2.5	2.4	2.5	4.5	4.5	4.3	4.4
Industries manufacturières	21.0	20.2	22.8	19.4	19.8	19.4	18.2	17.5
Construction	11.5	10.5	11.7	12.2	5.8	5.9	5.5	5.2
<b>Industries de services</b>	53.6	54.1	52.4	54.5	67.2	67.4	69.3	70.1
Transports, communications et autres services publics	5.5	5.4	5.4	5.3	8.5	8.2	8.2	8.1
Commerce	15.2	14.4	14.8	14.9	17.2	17.1	17.4	17.2
Finance, assurances et affaires im- mobilières	2.5	2.6	2.6	2.6	5.7	5.4	5.6	5.6
Services socio-culturels commer- ciaux et personnels	25.1	26.5	25.1	26.9	28.9	29.6	30.7	31.8
Administration publique	5.2	4.9	4.3	4.5	6.0	6.9	7.2	7.2
Non-classés	8.0	8.3	6.4	7.1				

(1) Industries de biens incluent les industries manufacturières et la construction, excepté l'agriculture.



[73]

**TABLEAU 5**  
**Activité antérieure des chômeurs**  
**selon le sexe au Canada et au Québec**  
**1975, 1980-1983**

**Composition des chômeurs en pourcentage**

	Canada					Québec				
	1975	1980	1981	1982	1983	1975	1980	1981	1982	1983
Travaillait	54.3	60.2	59.9	65.7	67.3	61.6	64.0	63.9	67.8	68.3
Homme	65.9	63.0	63.4	65.8	66.6	65.9	64.2	63.8	65.9	45.1
Femme	34.1	37.0	36.6	34.2	33.3	34.1	35.8	36.2	34.1	54.9
Tenait maison	12.6	10.8	11.6	8.8	9.4	9.3	9.2	10.3	7.8	8.8
Homme	6.9	4.3	4.8	5.2	5.9	15.0	7.4	9.4	6.3	5.3
Femme	93.1	95.7	95.2	94.8	94.1	85.0	92.6	90.6	93.9	94.7
Allait à l'école	13.4	12.6	11.9	10.7	11.1	11.7	11.7	9.6	9.5	10.3
Homme	55.5	52.3	53.3	56.4	56.1	56.0	51.7	56.6	56.4	54.5
Femme	45.5	47.7	46.7	43.6	43.9	44.0	48.3	43.4	43.6	45.5
Autre	6.4	6.8	7.0	5.9	5.8	5.1	9.2	8.3	7.3	7.2
Homme	68.2	66.1	66.7	68.0	69.0	72.7	66.7	69.2	70.0	70.9
Femme	31.8	33.9	33.3	32.0	31.0	27.3	33.3	30.3	30.0	29.1
Ne cherche pas	13.6	9.5	9.5	8.6	6.1	12.6	7.2	7.4	7.3	5.1
Homme	61.7	59.8	59.3	62.8	59.5	66.7	61.9	60.8	60.0	59.0
Femme	38.3	40.2	40.7	37.2	40.5	33.3	38.1	39.2	40.0	41.0
Total des chômeurs	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

SOURCE: Stat-Can: 71-529

[74]

**TABLEAU 6**  
**Activité antérieure des chômeurs**  
**au Canada et au Québec**  
**1975, 1980-1983**

	Composition des chômeurs en pourcentage									
	1975		1980		1981		1982		1983	
	C.	Q.	C.	Q.	C.	Q.	C.	Q.	C.	Q.
Personnes qui ont perdu leur emploi	39.4	44.4	48.3	55.5	48.5	55.6	59.3	63.1	59.3	61.5
Personnes qui ont quitté leur emploi	27.8	29.0	21.0	15.4	20.6	15.7	14.8	11.8	13.8	11.2
Personnes entrant dans la population active pour la 1ère fois	5.8	7.0	5.5	5.8	5.3	5.7	4.4	5.6	4.8	6.3
Personnes réintégrées après 1 an ou moins d'absence	18.5	12.6	14.7	12.0	14.9	11.2	11.8	8.8	10.6	7.9
Personnes réintégrées après plus d'un an d'absence	8.1	7.0	10.2	10.9	10.5	11.5	9.4	10.8	11.3	12.8

Source : Stat-Can : 71-529.

**TABLEAU 7**  
**Évolution de la durée moyenne**  
**du chômage selon l'âge et le sexe au Canada et au Québec (en semaine)**  
**1976, 1980-1983**

	1976		1980		1981		1982		1983	
	C.	Q.								
<b>AGE</b>										
15 à 24	12.2	14.7	12.4	14.9	13.0	16.1	15.4	19.0	18.4	20.4
25 à 44	14.7	17.1	15.8	18.0	15.9	19.1	18.0	21.6	23.1	27.3
45 et plus	17.3	19.9	18.9	19.8	19.3	21.5	20.4	23.8	26.7	30.7
<b>SEXE</b>										
Hommes	14.1	16.5	15.0	17.2	15.9					
Femmes	13.6	16.2	14.3	16.4	14.2					
<b>TOTAL</b>	13.9	16.4	14.7	16.9	15.1					

Source : Stat-Can : 71-529.

[75]

**TABLEAU 8**  
Chômeurs effectifs et taux réel de chômage  
Québec

	Chômeurs officiels	Taux de chômage	Chômeurs inactifs	Chômeurs effectifs	Taux de chômage réel
1975	214,000	8.1			
1976	233,000	8.7	140,000	373,000	13.2
1977	284,000	10.3	156,000	440,000	15.9
1978	308,000	10.9	167,000	475,000	16.7
1979	278,000	9.6	168,000	446,000	15.3
1980	294,000	9.8	184,000	478,000	15.9
1981	314,000	10.3	203,000	517,000	17.0
1982	413,000	13.8	274,000	687,000	22.9
1983	427,000	13.9	275,000	702,000	22.8

Source : Stat-Can. No : 71-529

**Tableau 9**  
Composition de la population active  
selon le sexe et l'âge au Canada

	Jeunes (15 à 24)	Femmes adultes (25 et plus)	Hommes adultes (25 et plus)	Total
1955	22.8	14.1	63.1	100
1960	21.9	17.3	60.8	100
1965	23.4	19.6	57.0	100
1970	25.4	22.4	52.2	100
1975	27.2	24.6	48.2	100
1980	26.4	27.7	45.2	100
1981	26.2	28.6	45.2	100
1982	24.9	29.5	45.6	100
1983	23.9	30.4	45.6	100

Source : Stat-Can. No : 71-529

[76]

**TABLEAU 10**

Emploi à temps partiel selon l'âge et le sexe  
au Québec et au Canada, 1975, 1980-1983 (en %)

	1975		1980		1981		1982		1983	
	Canada	Québec								
<b>SEXE</b>										
Femmes	69.5	66.5	72.5	70.2	79.1	69.7	71.7	69.5	71.1	68.8
Hommes	30.5	33.5	27.5	29.8	27.9	30.3	28.3	30.5	28.9	31.2
<b>AGE</b>										
(15-24)	46.4	43.3	45.1	43.4	44.0	43.7	43.6	43.8	45.3	43.7
plus	53.6	56.7	54.9	56.6	56.0	56.3	56.4	56.2	54.7	56.3

Source : Stat-Can. No : 71-529

**Tableau 11**

Part du travail à temps partiel selon le secteur d'activité au Canada  
1975, 1980-1983 (en %)

	1975	1980	1981	1982	1283
Agriculture	14.1	18.0	18.2	17.6	18.9
Industries de biens	2.7	3.5	3.7	4.2	3.9
Industries manufacturiers	2.6	3.1	3.3	3.6	3.8
Construction	3.6	5.6	5.8	6.7	8.3
Industries de services	13.9 (85.75)	16.7 (86.1)	17.3 (86.1)	18.0 (86.8)	19.0 (86.9)
Transports	4.2	5.1	5.1	5.6	6.5
Commerce	19.5	21.9	22.2	22.2	24.9
Finances	5.0	8.5	9.4	9.4	10.7
Services socio-culturelles	17.1	21.4	21.9	22.8	23.4
Administration publique	4.2	5.1	5.5	5.5	6.2
Total	10.6	13.0	13.5	14.4	15.3

(% ) Proportion des emplois partiels sur les emplois totaux

Source : Stat-Can. No : 71-529

[77]

**TABLEAU 13**  
**Nombre d'employeurs déclarés par contribuable**  
**Québec 1973-1980**  
**(nombre de contribuables)**

Année	un employeur			deux employeurs			trois employeurs			plus de trois employeurs		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
1973	1 100 193	673 245	1 773 438	292 729	153 040	445 769	98 328	38 883	137 211	54 159	14 374	68 533
1975	1 181 915	738 225	1 920 140	282 793	151 497	444 290	84 791	35 089	119 880	40 801	11 630	52 431
1978	1 307 182	872 163	2 179 345	248 398	137 996	386 394	68 233	30 996	99 229	27 483	9 007	36 490
1980	1 980 297	658 456	1 638 754	433 988	308 984	742 971	175 754	101 245	276 999	90 959	40 517	131 476

SOURCE : Statistiques fiscales des particuliers du Québec

Gouvernement du Québec Ministère du revenu

[78]

**TABLEAU 12**  
Composition des personnes ayant plus d'un emploi  
au Canada 1980-1983

	1980	1981	1282	1983
<b>Selon l'industrie principale</b>				
Industrie primaire	11.1	10.0	10.2	10.7
Industrie secondaire	29.3	13.3	12.3	16.0
Industrie tertiaire	60.8	76.3	77.7	73.2
TOTAL		368,000	341,000	374,000
<b>Selon le sexe</b>				
Hommes	69.2	65.7	64.5	62.8
Femmes	31.0	34.3	35.4	37.2

Source : Stat-Can no. : 70-529

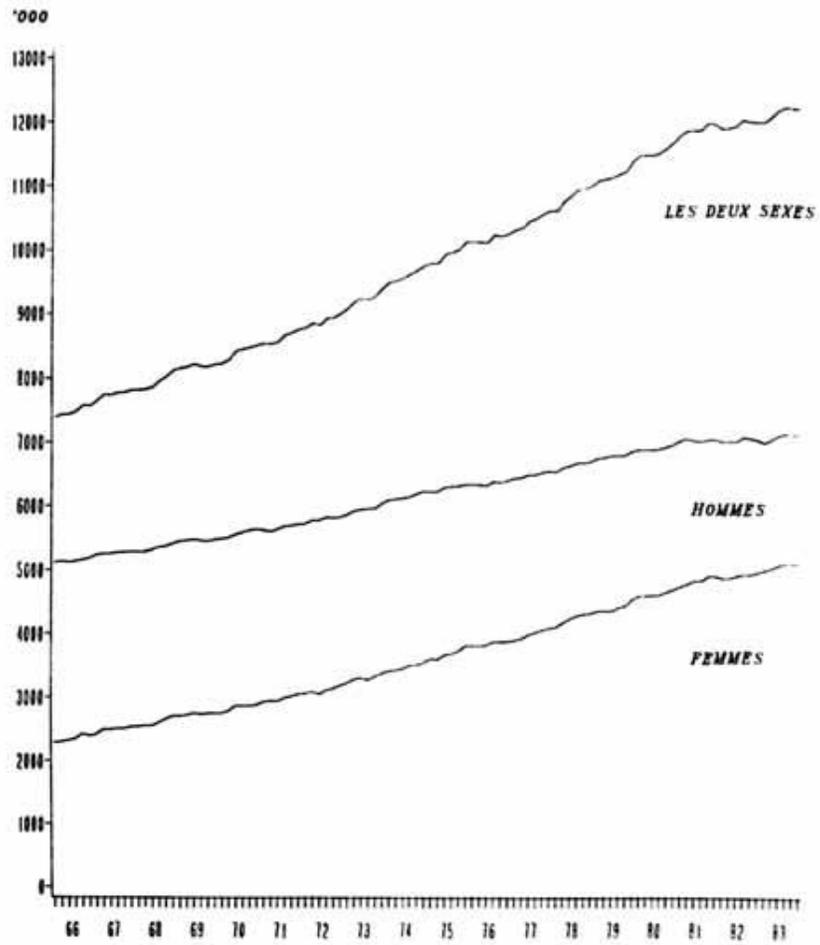
**TABLEAU 14**  
Perte et création d'emplois : temps plein et partiel  
Canada 1981-1983 (en milliers)

	Nombre d'emplois			Perte et création d'emplois	
	Déc. 1981	Déc. 1982	Déc. 1983	1982-1981	1983-1982
<b>TEMPS PLEIN</b>					
Total	9 398	5 928	9 184	- 470	256
Hommes	6 053	5 667	5 823		
Femmes	3 345	3 261	3 361		
<b>TEMPS PARTIEL</b>					
Total	1 513	1 562	1 701	59	139
Hommes	419	441	492		
Femmes	1 094	1 121	1 209		
Total	10 918	10 499	10 902	- 419	403
Hommes	6 476	6 112	6 325		
Femmes	4 442	4 387	4 577		

Source : Stat-Can no 71-001

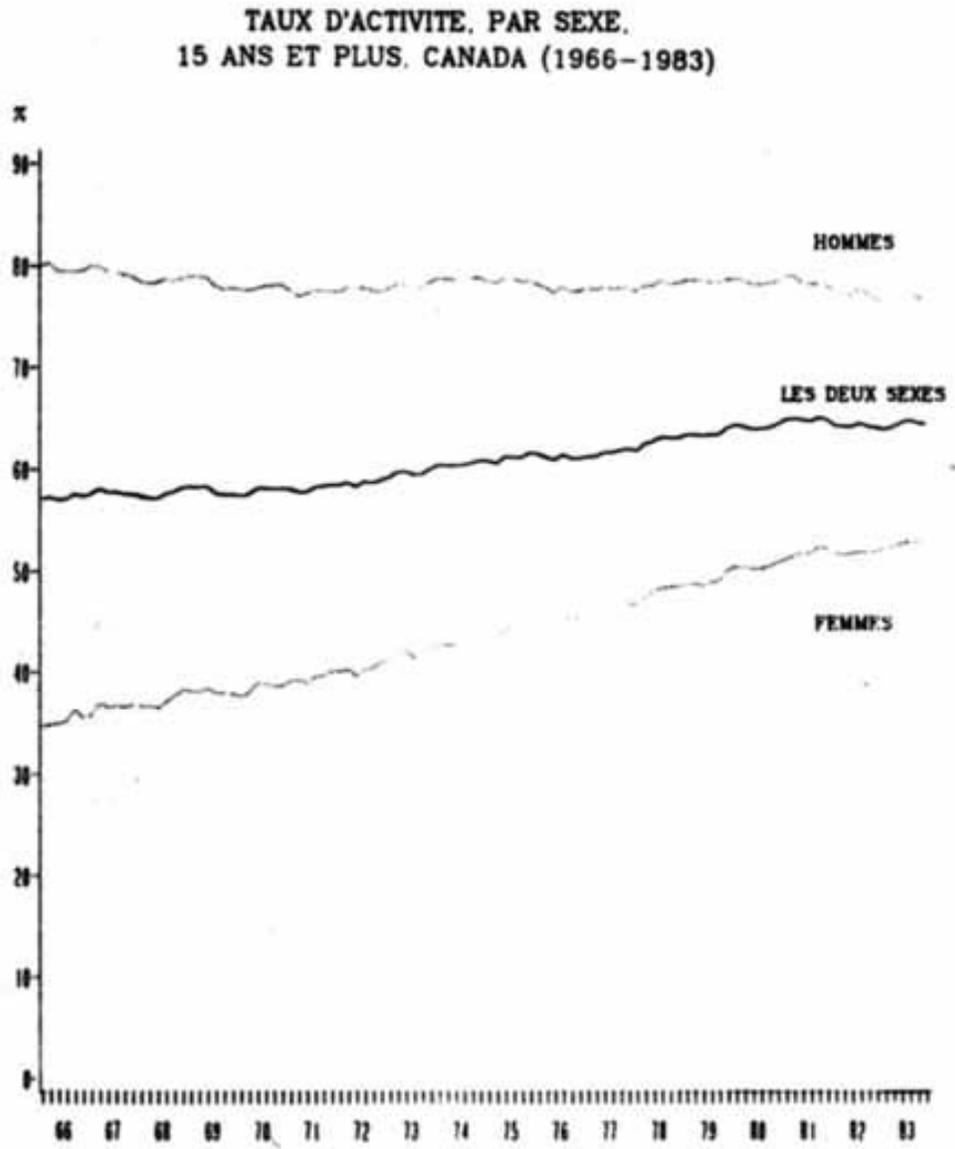
[79]

POPULATION ACTIVE, LES DEUX SEXES, 15 ANS ET PLUS, CANADA (1966-1983)



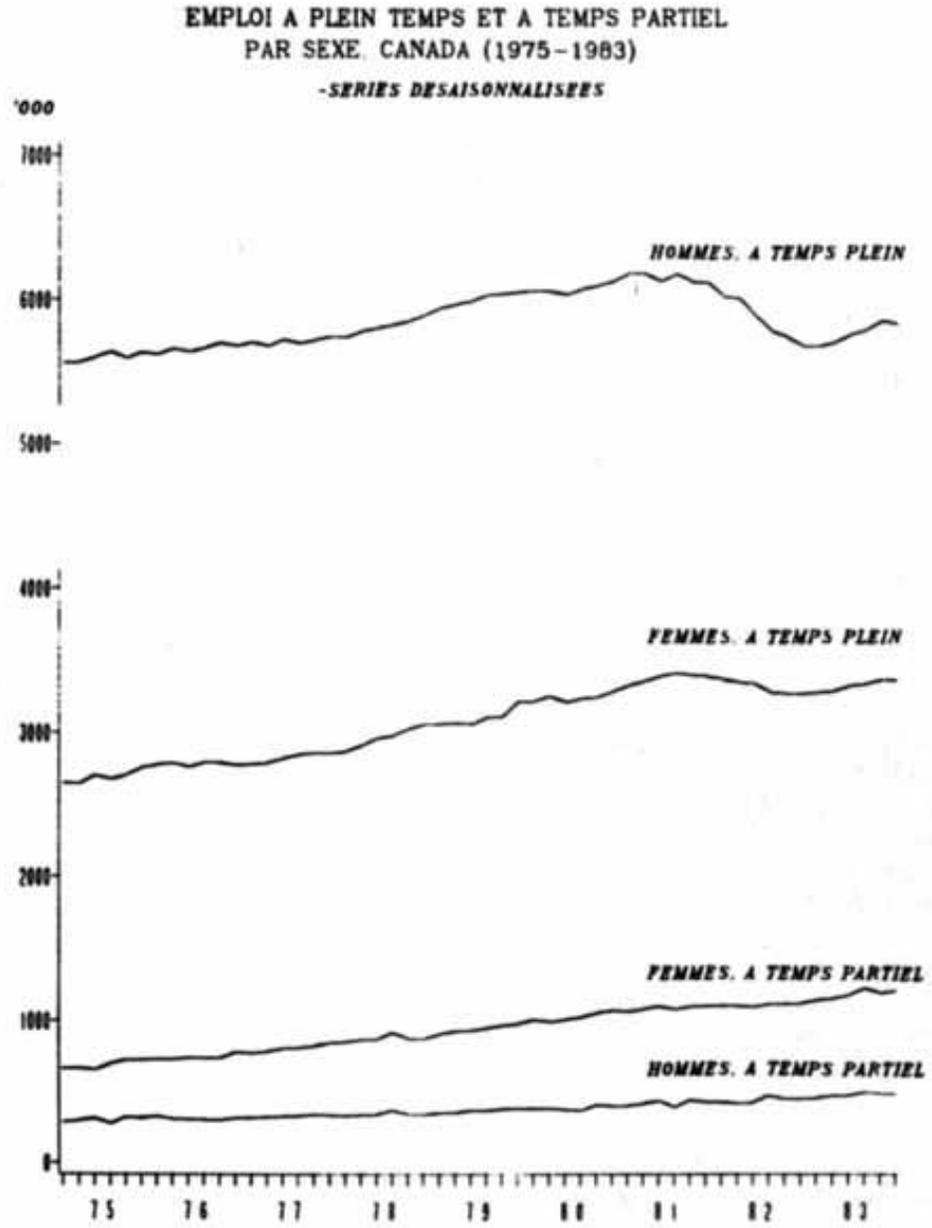
Source : Statistique Canada

[80]



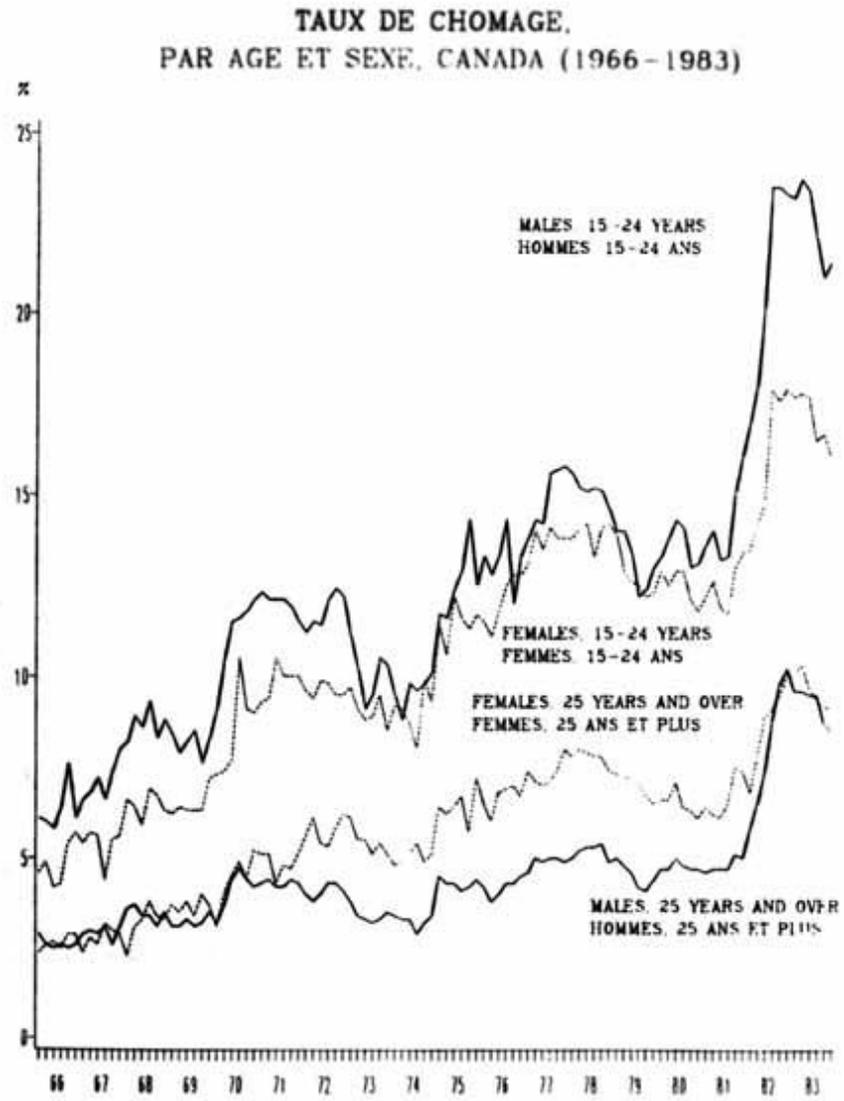
Source : Statistique Canada

[81]



Source : Statistique Canada

[82]



Source : Statistique Canada

[83]

**Nos 12-13.**

**EMPLOI : L'ÉCLATEMENT ?**

**DOSSIER**

**Première partie : les faits.**

**Action-placement**  
**“ UNE ENQUÊTE SYNDICALE**  
**SUR L'EMPLOI À MONTRÉAL. ”**

**Comité Action-placement**

[Retour au sommaire](#)

Action-placement regroupait à l'origine des travailleuses et travailleurs de différentes entreprises, victimes du chômage à la suite d'une grève prolongée. Ils venaient pour la plupart de Standard Paper Box, Biscuit David, Surentec et de Pratt and Whitney.

Conscients des problèmes que pouvait causer aux travailleuses et travailleurs cette situation de chômage, on se demandait ce que les syndicats faisaient pour les aider à traverser cette dure période. Un comité fut mis sur pied pour clarifier la situation de l'emploi dans les syndicats CSN de Montréal et les initiatives prises dans les unités locales.

À la lumière de notre enquête, nous constatons que tous les secteurs sont touchés par le chômage et qu'il revêt quelquefois des formes insidieuses. Que la formation syndicale de nos membres ne les préparait pas à surmonter cette situation. Qu'il en résultait un affaiblissement significatif de nos syndicats. Que la solidarité qui devrait lier syndiqué-e-s, travaillant-e-s et chômeuses et chômeurs se désagrégeait lentement. À la limite, que ceci pourrait être une des causes de la profonde démoralisation de nos membres.

Les gouvernements envisagent le partage de l'emploi comme solution au chômage. Quand on regarde la manière par laquelle ils ont appliqué ce partage forcé dans le secteur public, on voit l'objectif visé. Le temps partiel prend des proportions incontrôlables pour les syndicats et mine leur rapport de force. On peut se demander quelle ampleur prendra [84] ce problème quand le patronat aura généralisé le temps partiel \*. Les programmes de création d'emploi participent à ce mouvement. En créant du travail temporaire, le gouvernement ne repousse pas la misère, il l'institutionnalise.

Le droit au travail, avec la crise que nous vivons actuellement, n'est plus assuré pour personne. L'enquête que nous avons menée dans les syndicats CS N de Montréal nous a fait constater jusqu'à quel point la survie de nos syndicats était liée à la défense de ce principe. Le discours patronal et gouvernemental ne trompe pas, la solution au chômage demeure pour eux la prolifération du temps partiel et la sous-traitance.

Nous nous sommes penchés sur quatre aspects de la crise de l'emploi susceptibles d'influer sur la vie syndicale : la proportion de travailleurs syndiqués CSN, victimes du chômage selon les secteurs d'activités ; le fractionnement de l'emploi dû à la multiplication du travail à temps partiel et occasionnel ; l'utilisation de plus en plus fréquente de la sous-traitance dans certains domaines ; les changements technologiques et leurs effets sur l'emploi.

### *Le chômage*

Le chômage affecte la quasi-totalité des syndicats ne disposant pas de la sécurité d'emploi. Le secteur privé de la CSN se voit démunir de ses éléments les plus jeunes et souvent les plus dynamiques. Très peu de syndicats ont su développer les mécanismes nécessaires au maintien de liens minimums entre leurs membres travaillants et chômeurs. Là où ces liens se sont établis, la tension entre les deux groupes de syndiqués est considérable, les uns voulant sauvegarder leurs emplois et les autres les retrouver. Les clauses sur le temps de rappel varient beaucoup d'un

---

\* Le terme temps partiel inclut à la fois les temps partiels réguliers, c'est-à-dire ceux qui détiennent un poste, et les « occasionnels », qui n'ont pas de minimum d'heures de travail assuré.

syndicat à l'autre et d'une fédération à l'autre. Ces différences influencent l'intérêt des membres chômeurs pour la vie du syndicat, en même temps qu'elles sont une attaque à notre droit au travail.

### *Le temps partiel*

Le temps partiel est une création presque spécifiquement gouvernementale. Tout le secteur public en est imbibé. Le gouvernement a su comprendre l'utilité de cette multiplication systématique du temps partiel.

**Tableau I.**

#### Chômage

Fédération	Total des travailleurs	Nombre de chômeurs	%
Commerce (54 syndicats sur 63)	4 229	620	13%
Métallurgie (23 syndicats sur 28)	3 159	1 642	52%
Papier (15 syndicats sur 15)	1 601	508	32%
Communications (10 syndicats sur 22)	740	9	1%

À noter les chiffres sont partiels et indicatifs de la situation.

[85]

**Tableau II.**  
Temps de rappel

Fédération	À vie	3 ans	2 ans	1 an	Autres
<b>Nombre de syndicats</b>					
Commerce	1		7	18	
Métallurgie	1		6	7	
Papier	2			1	1 : Après 4 ans;
Services publics	5		1	2	1 : Années de rappel selon années d'ancienneté
Communications	1			3	

**Tableau III.**  
Sécurité d'emploi

Fédération	6 mois	3 ans	2 ans	1 an	Autres
<b>Nombre de syndicats</b>					
Affaires sociales			31		
Services publics	7	1	6	9	7 : À la signature de la convention
Communications					

Là où il n'existe pas, on cherche plus ou moins subtilement à l'introduire. À la Régie des installations olympiques (RIO), dans un règlement de grief, le syndicat demande un 40 heures/semaine pour un de ses membres dont le travail ne peut s'exécuter en 35 heures. L'administration propose de hausser le temps de travail pour cette tâche à 50 heures/semaine, mais à la condition de scinder le poste en deux temps partiels réguliers (idée rejetée par le syndicat). Au centre d'accueil pavillon Louvain, 71% du travail est effectué par des temps partiels. À l'Institut de cardiologie de Montréal, la moyenne de temps partiels s'est multipliée par 3 en 2 ans ; dans la nouvelle unité coronarienne, tous les travailleurs sont à temps partiel. À l'hôpital Louis-Hippolyte Lafontaine, les temps partiels réguliers n'ont plus de minimum d'heures de

travail assurées. Sur 37 centres hospitaliers, 10 ont plus de 45% de temps partiels, et 10 autres plus de temps partiels occasionnels (sur appels) que de réguliers. 20% des occasionnels n'ont pas travaillé en avril 83.

Dans la fédération des affaires sociales, le décret impose une priorité d'emploi pour les travailleuses et travailleurs en disponibilité (service de placement des affaires sociales) et par conséquent, un temps partiel régulier ne peut postuler sur un poste à temps complet ouvert dans son propre établissement. Dans les cégeps, les temps partiels réguliers ne sont pas couverts par la sécurité d'emploi.

La prolifération du temps partiel attaque le droit des femmes au travail. On voit qu'une tendance à employer de plus en plus d'hommes dans des postes à temps partiel se dessine en particulier dans le secteur hospitalier. À Albert-Prévost, l'entretien ménager était autrefois exécuté par 6 hommes et 22 femmes ; aujourd'hui, c'est l'inverse. Les hommes seraient, selon l'administration, plus polyvalents dans les postes sur appel. On peut noter qu'au [86] moment où les femmes obtiennent le même salaire que les hommes pour une classification donnée, l'employeur aura tendance à engager des hommes pour effectuer cette tâche. Deux hôpitaux (Verdun et Cardiologie) ont négocié un plancher d'emploi pour les femmes.

Le secteur privé n'est pas pour autant épargné. Suivant l'exemple du gouvernement, le patronat s'apprête à jeter les bases d'une généralisation du temps partiel. À l'usine Dismat, dans les bureaux, le patron, lors des dernières négociations, a réussi à introduire deux catégories de temps partiel, même si tous ses employés sont à temps complet. Les avantages que tire le patronat du temps partiel sont évidents. Ainsi, dans l'alimentation 80% des temps partiels ne sont pas couverts par la convention. Dans l'hôtellerie, une grande partie des occasionnels ne sont pas syndiqués.

**Tableau IV.**  
Proportion de temps partiels, femmes, abolitions de postes

Fédération	Nombre d' employé-e-s	% femmes	Temps partiel		% des catégories				Nombre d' abolitions
			Nombre TP	% TP	TPR	TPO	TCT	% femmes dans temps partiel	
Affaires sociales Centres hospitaliers 39 syndicats sur 44	21 239	65%	8 220	39%	56%	41%	3%	67%	788
Centre d'accueil 15 syndicats sur 34	1 200	69%	681	57%	52%	49%		69%	
CLSC 17 syndicats sur 19	1 279	83%	565	42%	46%	54%		86%	
Autres 12 syndicats sur 14	2 167	78%	418	19%	20%	72%	8%	79%	
Services publics 46 syndicats sur 58	8 375	29%	301	4%	71%	29%		79%	
Commerce 54 syndicats sur 63	3 609	47%	Général 707 hôtels caisse	10% 22% 16%				47%	
Communications 10 syndicats sur 22	740	48%	431	58%	100%			69%	

Note: TPR = Temps partiel régulier (avec poste)  
TPO = Temps partiel occasionnel (sur appel)  
TCT = temps partiel temporaire

Dans la majorité des syndicats, nous avons constaté que les temps partiels n'ont pas les mêmes intérêts que leurs camarades à temps complet et que cela entraîne des conflits importants entre ces deux groupes. Le gouvernement, qui par ses mesures visait à affaiblir les syndicats, a partiellement réussi. Les travailleuses et travailleurs à temps partiel, pour de multiples raisons, sont difficilement mobilisables et l'impossibilité devant laquelle ils se trouvent d'améliorer leur situation, les rend [87] souvent amers et peu susceptibles d'appuyer les syndicats qui, dans leur esprit, se préoccupent plus des temps complets que d'eux-mêmes.

## *Sous-traitance*

Dans le secteur privé autant que dans le secteur public, on emploie de plus en plus de sous-traitants. Ces petits entrepreneurs, qui ont fait la fortune des Japonais, se multiplient avec l'approfondissement de la crise.

À la Régie des installations olympiques (RIO), l'administration fait affaire avec 14 agences qui lui fournissent du personnel de bureau, et ce malgré les 32 mises en disponibilité que compte cet organisme. Dans l'entretien à la CTCUM, pendant que le membership décroît au rythme des retraites, départs et préretraites, on n'engage plus de nouveaux employés, on confie des surplus de travail à des sous-traitants. Dans l'entretien aux autobus Voyageur, même scénario, les pièces de moteur sont réusinées à l'extérieur. Chez Biscuit David, après une grève de six mois, le patron donne le camionnage à sous-contrat : 18 emplois perdus. Dans les cégeps, le service de cafétéria est généralement assuré par un concessionnaire. Dans la construction, une pléthore de petits entrepreneurs-artistes exécutent des sous-contrats. Dans les centres hospitaliers, les centres d'accueil, les CLSC, les administrations font appel à des agences pour assurer les soins à domicile, le remplacement des absents, l'assistance familiale, la buanderie. À Gaz Métropolitain, les travailleurs ont fait quatre mois de grève pour que leur patron limite ses recours aux sous-traitants.

L'ampleur que prend la sous-traitance est difficilement mesurable, elle est disséminée ici et là, dans certains cas, on la découvre quasiment par hasard. Cette prolifération participe à la politique d'étranglement des syndicats mise de l'avant par le patronat et le gouvernement. D'un côté, le syndicat perd ses membres avec leur départ, de l'autre, le patron limite l'accès à la syndicalisation. Comme chacun le sait, les entreprises qui font de la sous-traitance sont extrêmement difficiles à syndiquer. Dans l'entretien ménager, les exemples ne manquent pas : à Surentec, voilà trois ans, à l'accréditation, l'entreprise comptait 165 employés ; aujourd'hui, seulement 2 personnes travaillent, et ce à temps partiel. La sous-traitance est une atteinte directe à notre droit au travail, mais aussi à notre droit de se syndiquer.

## *Conclusion*

La lutte pour l'emploi doit être considérée comme une priorité, c'est une question de survie pour nos syndicats. Une question se pose à nos yeux : est-ce que le mouvement syndical prend ses responsabilités devant l'atteinte évidente à notre droit au travail ? Quand on se rend compte du nombre de nos membres qui se retrouvent sur le pavé totalement démunis et isolés, la question se pose.

Doit-on défendre les intérêts d'ensemble du mouvement (hommes, femmes, travailleuses et travailleurs spécialisés ou non, temps partiels, [88] chômeuses et chômeurs) ou de ceux, de moins en moins nombreux, qui ont une certaine garantie d'emploi ? Plusieurs militantes et militants s'interrogent sur l'avenir syndical dans ces temps troublés par la crise.

Là où ça devient alarmant, c'est quand on constate les diverses disparités entre les conventions collectives sur la protection de l'emploi et l'absence de revendication unitaire pour tout le mouvement (réduction du temps de travail, 32 heures payées, 1 mois de vacances après un an de travail, sécurité d'emploi, droit de regard sur les états financiers des entreprises, etc.). Il faut développer une coordination plus efficace entre syndicats locaux développer des liens de solidarité entre toutes les composantes du mouvement. Il faut, selon nous, s'appuyer davantage sur le vécu de nos syndicats.

Déjà, le comité droit au travail du Conseil central de Montréal (CSN) a amorcé un travail dans ce sens. Le regroupement et la consultation des syndicats ayant vécu le travail partagé est une expérience positive, indicative du chemin que nous devons prendre. Dans notre esprit, la création de comités pour l'emploi devrait être favorisée dans les syndicats locaux.

Il est grand temps d'impliquer activement la base dans nos revendications sur le droit au travail et dans toutes nos analyses. Les comités locaux pour l'emploi ne doivent pas être une structure de plus, imposée par le haut dans nos syndicats. Ils sont, selon nous, la réponse à un style de travail qu'on doit adopter, et dont le moteur devrait être le comité sur le droit au travail.

De tels comités locaux permettront la création de liens solides entre nous sur le front de l'emploi, et nous permettront de suivre de près les stratégies patronales contre l'emploi et d'organiser travailleuses et travailleurs pour *la défense du droit au travail*.

Le travail que nous avons fait ne doit pas se limiter à un ramassage de chiffres et de statistiques sur papier. On n'a plus à attendre un nouveau comité action placement pour continuer ce travail. Il est temps de remédier à cette situation en nous donnant une priorité : DU TRAVAIL POUR TOUS.

Pierre-Paul Gareau (Syndicat e. Cartonniers Standard)  
Pierre Harcourt (Syndicat e. Cartonniers Standard)  
Hélène Legault (Association des gens à pourboire)  
Jacques Pattiniez (Syndicat e. Pratt & Whitney)  
Claude Sanschagrin (Syndicat e. de Surentec)

[89]

Nos 12-13.

**EMPLOI : L'ÉCLATEMENT ?**

# DOSSIER

DEUXIÈME PARTIE :  
MARCHÉ DU TRAVAIL :  
L'ÉCLATEMENT ?

[Retour au sommaire](#)

[90]

[91]

**Nos 12-13.**

**EMPLOI : L'ÉCLATEMENT ?**

**DOSSIER**

**Deuxième partie : Marché du travail : l'éclatement ?**

## **“ EMPLOI ET POLITIQUES ÉCONOMIQUES AU CANADA. ”**

**Par le collectif de la revue**

### ***Présentation***

[Retour au sommaire](#)

Le texte qui suit est le fruit d'une réflexion du collectif sur les politiques d'emploi suivies au Canada depuis l'après-guerre. Il propose une périodisation en trois étapes de ces politiques : d'abord une étape où la recherche du plein emploi est un objectif important, sinon essentiel de la politique économique ; ensuite une seconde phase où l'emploi devient une variable d'ajustement par rapport à la lutte contre l'inflation et à la poursuite de la restructuration industrielle ; enfin l'étape contemporaine dans laquelle l'emploi devient en quelque sorte un résidu de la politique économique et change de nature.

Une dimension complémentaire de l'article concerne la discussion et l'articulation de cette périodisation par rapport aux analyses présentées dans d'autres articles du dossier. En ce sens, notre article tente une structuration de la problématique du dossier sur l'emploi, en soulignant les débats et les différentes perspectives qui y sont avancées.

Enfin, nous suggérons une réflexion sur la nature des enjeux qui se présentent au mouvement des travailleurs et travailleuses et à l'ensemble des groupes et des organisations qui œuvrent sur les fronts de la

lutte syndicale et populaire au travail et hors du travail, dans cette étape de transformation de l'économie et de l'ensemble des rapports sociaux. Ce dernier thème est celui qui occupe le moins d'espace dans l'article, mais il est en même temps le plus important qualitativement car il traite du que faire, des alternatives à la « modernité » qui cherche à s'imposer de [92] manière univoque, en faisant valoir une logique implacable et entièrement déterminée par les conditions « objectives » de cette transformation structurelle.

### *Les trois périodes de la politique de emploi au Canada*

Le découpage temporel des politiques d'emploi que nous proposons ici ne prétend pas avoir un caractère absolu. Il vise plutôt à mettre en relief les tendances dominantes qui ont marqué les énoncés et la pratique des gouvernements depuis la fin de la Deuxième Guerre mondiale, en particulier dans le cas canadien. Qu'il y ait eu des recoupements ou des retournements de cette politique, cela est évident et nous en sommes conscients. Dans le cas canadien, le pragmatisme et la nébulosité de l'action gouvernementale sont des caractéristiques évidentes de celle-ci. Il faut donc comprendre la démarche que nous proposons en tant que reconstruction logique *post facto*, qui recherche une cohérence et une direction qui n'ont pas souvent été présentées au moment de la formulation de ces politiques. D'ailleurs, si tout avait été clair alors, nous n'en serions pas à tenter cet effort d'ordonnement maintenant...

#### *1945-1975 : l'emploi est une variable cible*

L'après-guerre a été au Canada, comme dans la plupart des pays occidentaux, la période de la mise en place de politiques dites keynésiennes. Dès 1945, le gouvernement canadien produisait un livre blanc qui signalait la volonté gouvernementale de poursuivre un objectif de plein emploi. Il est certain que cette profession de foi avait un côté vétilleux, comme bien d'autres intentions manifestées depuis lors par le

gouvernement fédéral. Dans son article sur le sujet, Vincent van Schendel mentionne très justement ce fait. Si l'on compare le document canadien au rapport Beveridge qui paraissait en Grande-Bretagne quasi au même moment, on est frappé par la pusillanimité du premier, tandis que le rapport britannique se disait prêt à tout (même au sacrifice de la propriété privée !) dans sa poursuite du plein emploi.

En dépit des réserves qui précèdent, il nous semble que l'emploi se voyait octroyer la priorité dans cet ensemble d'objectifs de la politique macroéconomique canadienne et que cette priorité allait demeurer déterminante, plus ou moins selon la conjoncture, pour les trente années qui suivirent. Affirmer cette thèse n'équivaut pas à octroyer un certificat de bonne conduite au gouvernement fédéral, et à ceux des provinces, à le qualifier de social-démocrate, et encore moins à nier les contradictions inhérentes à la politique économique en régime capitaliste. Plus prosaïquement, nous croyons que la recherche du plein emploi, ou plus précisément celle d'un niveau élevé d'emploi, s'inscrit dans une intelligence des processus économiques et sociaux qu'éclairaient la théorie keynésienne d'une part, et la dynamique propre des institutions de la régulation mises en place à partir des années trente d'autre part. Le contexte déterminant [93] de cette période était celui de la congruence de la poursuite de la croissance économique, des politiques d'ajustement conjoncturelles et de la politique sociale. Il s'agissait d'une coïncidence historique exceptionnelle qui a été rompue depuis ce temps. Essayons maintenant de voir en quoi elle consistait plus précisément.

La mise en place des mécanismes et institutions de ce qu'on a appelé l'État-Providence fut dans une très large mesure la conscience d'une suite d'ajustements *ad hoc* en réponse aux changements structurels du capitalisme du vingtième siècle. La crise des années trente avait été le moment de la rupture de la régulation exclusivement marchande du système économique-social hérité du capitalisme libéral du siècle précédent. Si l'on en croit Michel Aglietta, la transformation la plus décisive à survenir au cours de la période précédant la crise fut celle qui touchait au rapport salarial. Celui-ci se modifia alors dans le sens d'une intégration de la consommation ouvrière à la logique même de la reproduction

du capital <sup>32</sup>. Par ailleurs, la formation d'entreprises monopolistes qui avait suivi la crise de la fin du dix-neuvième siècle s'était poursuivie par la suite, de sorte que celles-ci en étaient venues à dominer la scène économique dans les années vingt. La formidable augmentation de la capacité productive qui avait résulté de cette concentration sans précédent du capital avait entraîné la désynchronisation des processus d'accumulation du capital et de répartition du revenu, provoquant ainsi le blocage de la croissance économique à la fin de cette décennie. En outre, l'inadaptation du système financier à la réalité nouvelle du capitalisme monopoliste avait mené à la crise financière. Dans ces conditions, l'État capitaliste allait se transformer tout en modifiant ses rapports à la société civile et les rapports de certaines instances de celle-ci entre elles. Michel Aglietta parle de la transformation des formes structurelles du capitalisme lorsqu'il théorise cette évolution <sup>33</sup>.

L'insuffisance de la demande constatée durant la crise des années trente provenait essentiellement de la faiblesse des salaires ouvriers et de l'absence quasi totale de pouvoir d'achat des catégories sociales exclues du marché du travail et des formes précapitalistes de reproduction économique. Observant les événements de l'époque, Keynes constata une insuffisance de la demande pour les biens produits par les entreprises capitalistes, ce qui provoquait l'augmentation des inventaires de marchandises invendues. Ces entreprises réagissaient en réduisant la production et en mettant à pied des travailleurs. Ces derniers se voyaient à leur tour contraint à sabrer dans leurs dépenses, ce qui entraînait un nouvel affaissement de la demande. La spirale déflationniste était alors enclenchée et le mouvement cumulatif se poursuivait à la baisse. L'absence de mécanisme d'arrêt suscita une chute considérable du niveau d'activité économique, une montée fulgurante du chômage, une extension catastrophique de la misère. Pour remédier à cet état de fait, les législations et les politiques des années trente et quarante accordèrent un plus grand pouvoir de négociation aux organisations syndicales d'une part, et d'autre part elles construisirent [94] et consolidèrent ce qui allait devenir le système d'assurance sociale que nous

<sup>32</sup> Michel Aglietta. *Régulation et crise du capitalisme*, chapitre III. Calman-Lévy, Paris, 1976.

<sup>33</sup> *Ibid.*, p. 16. Ces formes institutionnelles sont définies par l'auteur comme étant des rapports sociaux complexes organisés en institutions qui sont les produits historiques de la lutte des classes.

connaissions aujourd'hui. L'objectif macroéconomique était clair : il s'agissait essentiellement de soutenir la demande effective en maintenant, du moins partiellement, la capacité de consommer des personnes exclues du marché du travail et en renforçant cette capacité chez les travailleurs, du moins dans des limites compatibles avec la poursuite de l'accumulation capitaliste. Un autre volet des transformations structurelles opérées par l'État touchait le système financier qu'il fallait rendre plus résilient, tout en accroissant considérablement sa capacité de financement de la production et de la consommation. La création de la Banque du Canada en 1935 et l'établissement de la monnaie à cours forcé, dont la valeur était ultimement garantie par le statut de prêteur en dernier recours de la Banque centrale, sont les deux éléments principaux de la réorganisation financière d'alors.

La mise en place de ces mécanismes de régulation a permis, partiellement du moins, l'instauration de la société de consommation dans l'après-guerre, celle-ci étant essentiellement caractérisée par la généralisation à l'ensemble de la société de la consommation des biens durables. Nous disons bien partiellement car il est devenu évident depuis quelques années que ces réalisations n'équivalaient pas à l'application d'une quelconque cybernétique de la machine économique-sociale. Le modèle fonctionna adéquatement pendant les trente années glorieuses de l'après-guerre parce qu'il fut contemporain de circonstances historiques aléatoires : la reconstruction, l'hégémonie américaine et la suprématie mondiale du billet vert, l'obtention de matières premières à bon marché du Tiers-Monde, la poursuite de gains de productivité prodigieux dans la production industrielle, etc. Par contre, il est certain que ces mécanismes de régulation ont assuré une plus grande stabilité de l'activité économique en réduisant la chute de l'activité en période de récession. Cet effet a d'ailleurs encore joué après la rupture de la configuration exceptionnelle de la grande expansion et on peut affirmer sans trop de risques que la crise des années soixante-dix et quatre-vingts n'a pas été une répétition de celle des années trente à cause de la présence de ces mécanismes stabilisateurs de la demande, et donc de l'activité économique. De même, la gestion politique de la crise en fut facilitée d'autant, le mécontentement des groupes sociaux touchés défavorablement restait alors dans des limites assez étroites parce que la capacité de survivre demeurait pour les victimes de la crise.

Nous avons souligné que la crise des années trente a entraîné une transformation de l'État et de ses rapports aux diverses composantes de la société civile. Sur le plan économique, on a qualifié ce nouvel État d'interventionniste car il se mêlait de stabilisation conjoncturelle, de réglementation, de négociation collective, de production ou de fourniture de biens publics, de politique commerciale, de redistribution du revenu et de bien d'autres choses encore. On l'a opposé à l'État de laissez-faire d'avant, qui se contentait du rôle de gendarme, sinon dans les faits, du moins dans l'idéologie. L'État devient aussi un État-Providence [95] par la prise en charge de la sécurité sociale, ce qui constitue également un changement qualitatif par rapport à l'État-protecteur du dix-neuvième siècle, selon la formule de Pierre Rosanvallon <sup>34</sup>. Alors que ce dernier se cantonnait à la protection physique et légale des individus, l'État-Providence prend en charge leur sécurité économique et devient en quelque sorte un assureur collectif. Une telle transformation implique évidemment une modification de la perception de la fonction de l'État, mais aussi de la nature des mécanismes économiques. Le triomphalisme des apologistes du marché et de son caractère autorégulateur n'avait pas résisté à la crise des années trente. Par ailleurs, le keynésianisme se développa dans l'euphorie de la croissance de l'après-guerre, ce qui alimenta l'illusion que la science économique avait produit les instruments d'un réglage fin de l'activité économique. En ce sens, le keynésianisme fut certainement la théorie d'un nouveau mandarinat technocratique qui se constituait dans l'appareil d'État <sup>35</sup>. Confiant d'avoir enfin maîtrisé les rouages de la machine économique, l'État pouvait garantir la sécurité du revenu des citoyens laissés pour compte par la prospérité, puisqu'il ne pouvait s'agir là que d'un épiphénomène qu'une bonne gestion étatique pouvait supprimer ou résoudre presque complètement par l'application de politiques conjoncturelles appropriées. Et puis, on maintenait ainsi un fort niveau de demande, ce qui atténuait la sévérité des périodes de contraction de la croissance économique. Le chômage était donc considéré comme un phénomène

<sup>34</sup> Pierre Rosanvallon, *La Crise de l'État-Providence*, Seuil, Paris, 1981.

<sup>35</sup> John-Kenneth Galbraith, *Le Temps des incertitudes*. Bien que certains affirmaient le contraire, à savoir que le keynésianisme n'a jamais influencé réellement la technocratie. Cf. Scott Godon, « A twenty years perspective : some reflections on the keynesian revaluation in Canada », in *Canadian Economic Policy Service Since the War*, Canadian Trade Committee, 1966.

conjoncturel et, pour ainsi dire, anormal, une survivance attardée d'une époque passée.



La fonction fiscale que requérait une telle politique ne nuisait pas à la croissance économique des années de prospérité, du fait de la forte croissance annuelle du produit national, de la progression de la rentabilité des entreprises privées et de la modeste relative de ces programmes qui ne concernaient qu'une assez faible proportion de la population, celle qui était alors inemployée. Il faut aussi souligner que le cadre d'intervention de la politique économique dans la théorie keynésienne [96] était celui de l'économie nationale, quasiment fermée sur elle-même. Dans ce contexte, une politique expansionniste à long terme, visant un sentier de croissance équilibrée, et une politique conjoncturelle stabilisatrice semblaient produire le résultat d'une harmonisation des divers intérêts de classe de la société capitaliste. L'expansion profitait aux entreprises, même si celles-ci devaient cotiser à la caisse de l'État pour financer la politique sociale, tout en affrontant des demandes syndicales de hausses salariales, car elles récupéraient alors d'une main ce qu'elles dépensaient de l'autre, selon l'expansion de Kalecki, puisque les hausses salariales étaient retournées aux entreprises sous forme de demande de produits de consommation. Les travailleurs

voyaient leurs revenus progresser constamment, et les chômeurs et assistés sociaux aussi. Et l'État croissait plus vite que tout le reste...

Un des effets pervers de cette belle mécanique était la persistance d'une inflation rampante, apparue tôt après la guerre, et qui s'emballait à l'occasion, notamment à la fin des années 40. Le financement de la croissance était nécessairement inflationniste car il faisait progresser l'endettement et conséquemment la nécessité pour les entreprises de gonfler le « cash flow », et qu'il provoquait l'apparition de goulots d'étranglement un peu partout dans l'économie, et en particulier sur le marché du travail. C'est ainsi que l'économiste britannique Phillips produisit en 1958 la fameuse courbe qui porte son nom et qui mettait en lumière l'existence d'une corrélation entre le taux de chômage et le taux d'augmentation des salaires monétaires. La relation empirique découverte par Phillips incita une foule d'autres économistes à poursuivre le travail de recherche dans cette direction. Assez rapidement, la relation de Phillips fut modifiée par ses successeurs qui substituèrent la variable inflation à la place de la progression des salaires. Ainsi présentée, la courbe de Phillips laissait supposer la possibilité d'un arbitrage entre le taux de chômage et le taux d'inflation, c'est-à-dire que la politique économique pouvait opter pour plus d'inflation si le but était de réduire le chômage, ou vice versa. En fait, on pouvait concevoir un compromis qui impliquait une certaine inflation, disons 2% annuellement, et un taux de chômage « naturel », 3% environ dans les années cinquante. Par la suite, la relation de Phillips sembla se détériorer, les choix entre chômage et inflation devenant de moins en moins intéressants. Par exemple, une inflation de 2% dans les années soixante devait alors s'accompagner d'un taux de chômage de 5 ou 6%. Les économistes keynésiens attribuèrent alors la détérioration des options offertes par la courbe de Phillips à des changements institutionnels, notamment au syndicalisme et aux programmes d'assurance-chômage plus généreux ; de sorte que le taux de chômage « naturel », c'est-à-dire celui qui était compatible avec une inflation très faible ou nulle, progressa constamment dans les propos des économistes et des responsables de la politique économique. Mais le doute était jeté dans les esprits et bientôt l'existence même de la courbe de Phillips fut contestée en tant que relation à long terme.

Mais avant d'aborder cette question [97] qui nous amènera à la deuxième période de la politique d'emploi au Canada, concluons cette

première partie en revenant brièvement sur la courbe de Phillips. Nous avons dit que son existence reconnue signifiait aux yeux des économistes que la politique économique avait une marge discrétionnaire, c'est-à-dire qu'elle pouvait « acheter » une baisse du taux de chômage au prix d'une hausse du taux d'inflation, ou le contraire. L'analyse de la politique économique au cours des années soixante, et jusqu'en 1975, nous laisse penser que le choix s'est surtout porté vers la première option, c'est-à-dire celle d'une baisse du taux de chômage et d'une progression de l'inflation. Il y eut des exceptions qui se manifestèrent surtout par l'adoption de politiques monétaires restrictives en 1957-58. Or ces expériences furent vite abandonnées lorsqu'on vit qu'elles provoquaient des récessions plus fortes que prévu. D'ailleurs, la croyance était encore à l'expansion séculaire que venaient marginalement perturber des fluctuations cycliques dont on pouvait certes venir à bout sans prescrire des remèdes de cheval. Tant qu'on adoptait ce point de vue, il était parfaitement justifié de poursuivre une politique de plein emploi. Cependant, cette croyance devait éventuellement être sérieusement, et peut-être définitivement, ébranlée par l'accumulation des difficultés au cours des années soixante-dix.

### *1975-1980 :*

#### *l'emploi est une variable d'ajustement*

Le retournement de l'ensemble de la politique économique canadienne peut se repérer assez précisément, croyons-nous, à l'automne de 1975. Revenus au pouvoir l'année précédente en dénonçant la proposition conservatrice de contrôle des prix et des salaires, les libéraux l'adoptèrent alors pour une période de trois ans. Au même moment, le gouverneur de la Banque du Canada joignait la religion du monétarisme et commençait à serrer la vis de l'expansion monétaire. Certes, la politique budgétaire peut paraître compenser la restriction monétaire puisque 1975 marqua le début de la période des déficits budgétaires sans cesse croissants. En fait, les déficits de cette période résultèrent bien davantage du ralentissement économique que d'un effort massif de stimulation de l'activité économique. Cette année 1975 marqua d'ailleurs un bond dans le taux de chômage canadien qui passa à 6,9%, par rapport à 5,3% l'année précédente. Il ne devait cesser de progresser

tendancielle par la suite, sans que cela ne suscite un effort significatif de redressement de la part des autorités politiques. Pourquoi donc ?

Tout simplement parce que la perception du fonctionnement de l'économie avait changé et que l'analyse de ses difficultés avait fait de même. La montée du monétarisme signalait un net retour en arrière, par-delà le keynésianisme, à la philosophie du laissez-faire. Il s'agissait de limiter l'intervention gouvernementale et de la faire porter sur la restauration des conditions de la bonne marche de l'économie de marché. Durant cette période, les discours du gouverneur de la Banque du Canada et des autres intéressés de la politique économique, n'ont cessé de porter sur les rigidités de l'économie [98] qu'il fallait absolument combattre si l'on voulait que la politique de lutte contre l'inflation livre ses fruits. Cette lutte contre l'inflation devenait prioritaire et l'analyse de ce phénomène visait à en faire ressortir le caractère structurel. Dans ces conditions, la politique conjoncturelle devenait secondaire, voire indésirable, et les politiques d'emploi visaient moins le plein emploi qu'une adaptation de la main-d'oeuvre au marché du travail tel qu'il se présentait alors et tel qu'il se présenterait dans l'avenir.

De *variable stratégique*, l'emploi recula donc au statut de *variable d'ajustement* de la politique économique. Celle-ci devait dorénavant viser le long terme, c'est-à-dire la mise en place d'un cadre institutionnel apte à soutenir l'expansion séculaire. Or le bon fonctionnement du marché doit garantir ce résultat. En ce sens, le modèle théorique du monétarisme est strictement normatif car il se fonde sur l'*a priori* de la rationalité des processus marchands, donc sur l'existence de la main invisible qui assure que la recherche de l'intérêt individuel librement poursuivi est non seulement compatible avec, mais aussi nécessaire à, l'atteinte de l'intérêt général dont on suppose le contenu transparent pour tous.

Le jugement de valeur inhérent à la politique monétariste se double d'un jugement de fait ; si le modèle normatif ne s'impose pas de lui-même, sans heurt et en douceur, c'est que la réalité recèle des imperfections, des écarts par rapport à la situation idéale. Ceux-ci ont un dénominateur commun : ils entravent la concurrence et le libre-jeu des forces économiques. La discussion sur le comportement des salaires est caractéristique de ce point de vue. Revenant sur l'interprétation de la courbe de Phillips, les monétaristes soutiennent que cette relation

n'existe tout simplement pas à long terme et qu'il est donc impossible de troquer un peu plus d'inflation pour un peu moins de chômage, si ce n'est qu'à très court terme. Les choses se présentent ainsi parce que les travailleurs organisés en syndicats sont en mesure de répondre à une poussée de l'inflation par une augmentation de leurs salaires nominaux, rendant ainsi l'offre de travail trop onéreuse pour les entreprises qui réagissent soit en haussant leurs prix, soit en débauchant une partie de la main-d'œuvre. En outre, l'existence de réglementations sur le salaire minimum, l'assurance-chômage ou l'octroi de prestations de bien-être social empêchent l'acceptation d'une discipline salariale chez les travailleurs. L'ensemble de ces mesures de protection a aussi le désavantage de prévenir la mobilité professionnelle et régionale de la force de travail, hypothéquant ainsi les chances de la restructuration économique qui doit s'effectuer dans le contexte de la crise économique des années soixante-dix.

L'ajustement doit donc se faire de la manière forte. Si l'inflation et les anticipations inflationnistes doivent être vaincues, il faut être ferme et accepter le prix à payer pour retrouver la stabilité. Cette fermeté sera assumée en bonne partie par la politique monétaire qui agit de manière indirecte. La restriction du crédit qu'entraîne le resserrement de l'expansion monétaire empêche les entreprises de consentir des augmentations salariales « excessives » et de [99] transférer ces augmentations dans les prix des produits. En conséquence, le pouvoir de négociation syndical s'en trouve sérieusement amoindri. La poursuite de cette politique malgré vents et marées entraîne éventuellement des licenciements massifs, des fermetures d'usines, des faillites et une chute de la consommation privée. Bon gré mal gré, la montée du chômage finit par forcer la main des « agents » économiques, dont celle des travailleurs qui doivent renoncer à la progression, et même au maintien de leur pouvoir d'achat et se concentrer sur la préservation de l'emploi restant. C'est ainsi que les « partenaires sociaux » sont invités à coopérer et à être raisonnables dans leurs demandes. Triste constat sur la nature humaine ! La résistance à l'austérité imposée fut plus vive que prévue au Canada. L'enseignement qu'en tirèrent les responsables de la politique économique fut double : d'une part, il fallait continuer à serrer le garrot monétaire, et d'autre part il fallait agir sur d'autres fronts, dont ceux de la politique fiscale et budgétaire et du cadre institutionnel de la négociation collective.

La politique fiscale et budgétaire keynésienne incorporait des stabilisateurs automatiques qui faisaient contrepoids à la phase « baissière » de la conjoncture économique. En particulier, les dépenses d'assurance-chômage et de bien-être social connaissaient alors un mouvement ascendant, compensaient partiellement la réduction des revenus et permettaient de soutenir la demande globale. Dans l'optique keynésienne de fluctuations conjoncturelles mineures inscrites dans le cadre jugé fondamentalement sain de l'activité économique, de tels effets étaient jugés tout à fait positivement. Il en fut autrement dans l'interprétation monétariste qui y voyait une entrave au nécessaire processus d'épuration. Il fallait donc imposer la rigueur là aussi et s'assurer du coup que les conséquences de la récession soient durement ressenties par les victimes. En outre, le déficit budgétaire gouvernemental prenait un caractère explosif et hantait la politique monétaire restrictive, car son financement exigeait soit le relâchement de cette restriction, soit l'acceptation de pressions considérables sur les marchés financiers. Cette dernière possibilité entraînait comme conséquence le blocage d'une éventuelle reprise de l'investissement privé que les taux d'intérêt élevés empêchaient. En fait, c'est l'ensemble de la dépense gouvernementale qui se retrouva au banc des accusés, non seulement à cause des coûts qu'elle impliquait pour le secteur privé, mais aussi en vertu d'une pétition de principe. Jugée improductive par nature, elle devait céder le plus de terrain possible à la dépense privée, la seule qui fut productive.

L'attaque se portait aussi sur le terrain de la négociation collective. Nous avons vu que la contrainte monétaire agissait indirectement à ce chapitre, et elle le faisait beaucoup trop lentement aussi au goût des responsables de la politique économique. Le contrôle des prix et des salaires (des salaires surtout !) adopté en 1975 s'inscrivait dans cette perspective. Court-circuitant le jeu du rapport de force syndical/patronal dans les grandes entreprises du secteur privé et dans l'ensemble du secteur public, ce contrôle forçait la conclusion d'ententes qui devaient se [100] situer à l'intérieur de fourchettes d'augmentations salariales décrétées par le gouvernement fédéral <sup>36</sup>. Le succès de cette mesure fut manifeste durant les trois années de son application. De 1975 à 1978, la variation annuelle moyenne des salaires dans les principales

---

<sup>36</sup> Pour une analyse de la politique économique canadienne depuis 1970, voir C. Deblock. « La politique économique canadienne à la dérive », in *Interventions économiques*, n° 11, p. 89-123.

conventions collectives signées au Canada passa de 19,2% à 7,2% <sup>37</sup>. La difficulté d'une telle mesure tenait partiellement à son caractère temporaire. Sitôt les contrôles levés, la progression salariale s'accéléra à nouveau, de sorte qu'en 1981 la hausse moyenne fut de 13,3% <sup>38</sup>. En outre, les contrôles avivèrent plus qu'ils ne calmèrent l'âpreté des affrontements entre le patronat et les syndicats, sans compter qu'ils comportaient une bonne dose d'arbitraire et de lourdeur administrative. On leur substitua donc une autre stratégie, celle de l'attaque frontale contre les travailleuses et travailleurs du secteur public dont la situation objective les plaçait en bonne partie à l'abri des vicissitudes du marché, et donc du chômage. Ce fut alors l'époque du programme fédéral des 6 et 5%, étendu indirectement au secteur privé, des coupures québécoises, et de la version créditiste, plus radicale encore, en Colombie-Britannique. De savantes études menées par des économistes distingués avaient préalablement démontré l'effet d'entraînement des conventions collectives du secteur public sur celles du privé. Il fallait donc casser cette dynamique et arrimer les conditions de travail et de rémunération des employés de l'État sur celles des travailleurs du privé. La suprématie du marché devait jouer à tout prix.

Bien que non épurée de cynisme et marquée au coin par son insensibilité face au sort des victimes de ces choix, la politique économique adoptée alors apparaît dotée d'une certaine objectivité, et d'un certain réalisme, pour reprendre le thème d'un rapport annuel du Conseil économique du Canada <sup>39</sup>. Ce qui fut radicalement mis en cause alors, ce fut l'illusion keynésienne d'une régulation en douceur de la conjoncture économique. En effet, la politique monétariste reconnaissait d'emblée la nécessité de transformations structurelles dans l'économie canadienne. Il fut notamment admis que ce contexte international de crise et de concurrence accrue s'imposait de façon tout à fait déterminante dans la formulation d'une stratégie d'adaptation à cette nouvelle réalité du capitalisme mondial. Il était devenu possible donc de faire abstraction ou de se soustraire aux contraintes d'ajustement. De même, il ne pouvait être question de procéder à ces ajustements sans en faire porter le poids sur une partie importante de la population et de la structure

---

<sup>37</sup> Ministère des Finances du Canada, *Revue économique*, avril 1983, p. 178.

<sup>38</sup> *Ibid.*

<sup>39</sup> *L'Heure du réalisme*, 15e exposé annuel, 1978.

productive canadienne : travailleurs, assistés sociaux, entreprises non compétitives, secteurs mous, etc. Dans une large mesure, cette période fut celle du risque social consenti délibérément, ou accepté avec résignation... et opiniâtreté !

En dépit de ce réalisme (!), la politique monétariste continuait à véhiculer sa charge d'illusions. En particulier, la croyance dans le caractère autorégulateur de l'économie de marché interdisait d'envisager franchement la perspective d'une politique industrielle globalement articulée. Non pas qu'une telle préoccupation ait été absente de la réflexion des responsables économiques. Au contraire, la discussion sur [101] cette politique industrielle s'est poursuivie tout au cours des années soixante-dix et quatre-vingts. En cherchant un peu, on retrouve une foule d'interventions et de documents d'analyse et de réflexion sur ce thème. Mais le climat idéologique et les rapports de forces, tant au plan national qu'international, ont empêché qu'une telle démarche se traduise dans la pratique de manière effective et systématique. Des bouts et des morceaux d'une stratégie de cet ordre furent mis en œuvre, dont le programme énergétique national, mais jamais n'a-t-on abouti à un résultat d'ensemble, de sorte que l'économie canadienne continua son dérapage tendanciel. La récession de 1981-82 rendit manifeste son état de délabrement et sa faiblesse structurelle. Le chômage continua sa course, pour atteindre un sommet de 13,9% en mars 1983 <sup>40</sup>. Le plein emploi était alors plus éloigné que jamais ! On ne doit pas s'en surprendre, dans la mesure où la stratégie d'adaptation retenue passait par là, le chômage devenait la variable d'ajustement de la politique économique.

---

<sup>40</sup> Revue de la Banque du Canada, août 1983, p. 5118.

*Les années 1980 :  
l'emploi devient une variable ajustée*

La dernière étape de la périodisation de la politique d'emploi que nous proposons est certainement la plus difficile à identifier, parce que nous y sommes engagés et que le recul manque, et parce que sa forme définitive n'est pas donnée. Cependant, nous retenons l'hypothèse d'un changement qualitatif à cet égard. Sommairement nous la caractériserons en posant que le chômage est maintenant perçu comme étant nécessaire et inévitable à long terme et que l'emploi devient une variable ajustée, quantitativement, mais peut-être surtout qualitativement.

La théorie monétariste qui a guidé la politique économique lors de la période 1975-1980 affirmait que le chômage était un prix à payer à court et à moyen terme afin que ressurgissent les conditions d'un fonctionnement efficace du marché. C'était donc un mal temporaire, à subir contre la promesse de lendemains meilleurs. Après tout, si le marché parvenait à prévaloir le chômage disparaîtrait, c'est bien connu... On devrait donc accepter un chômage de courte période, si astronomique fût-il, dans la mesure où il serait passager et suivi par la prospérité. Certains frémissaient devant le coût et surtout devant le risque social à supporter ; mais le monétarisme n'est pas une doctrine pour les cœurs fragiles ou les timorés ! Parmi les sceptiques, on retrouvait les économistes de l'offre qui doutaient de la valeur du remède et qui proposaient plutôt des mesures de transfert de revenus vers les riches et les entreprises, de façon à relancer l'épargne et l'investissement. La matraque du chômage pouvait être évitée, croyaient-ils. Le succès de leurs propositions se fit attendre aux États-Unis, de sorte que l'administration Reagan, concernée par l'échéance de l'élection présidentielle de novembre 84 dut mettre de l'eau dans son vin et torturer quelque peu sa foi, d'autant plus que celle-ci fut partagée dès le début entre ces deux courants théoriques, incompatibles à bien des égards.

De toute façon, que ce soit la version monétariste du chômage à court terme, celle des théoriciens de [102] l'offre ou encore celle des keynésiens de la résorption du chômage par des politiques de demande appropriées, l'interprétation du statut du chômage dans la dynamique économique contemporaine nous semble être faussée, en regard de ce qui émerge comme tendance dominante pour les années à venir. En

réalité, la politique économique s'est résignée à la permanence du phénomène, du moins aussi loin dans le futur que le regard peut porter. Toutes les analyses et toutes les perspectives convergent à cet égard. Que le scénario soit pessimiste ou qu'il soit modérément optimiste, la conclusion est sensiblement la même : le chômage massif persistera à l'horizon des années quatre-vingt-dix ! En fait, l'analyse en est venue à conclure non seulement que le plein emploi n'est pas accessible, mais qu'il est même à éviter, dans la mesure où il est synonyme de faible ajustement, d'inflexibilité, de mauvaise tenue des salaires et de compétitivité réduite face à la concurrence étrangère.

Proposer une politique de plein emploi dans ce contexte, c'est tenir un discours en porte à faux avec le point de vue dominant actuellement, tant au niveau gouvernemental que patronal. C'est pourquoi nous sommes d'avis que l'argumentation développée par Diane Bellemare et Lise Poulin-Simon dans leur ouvrage sur le sujet est victime d'un quiproquo qui en invalide les conclusions. Comprenons bien de quoi il est question. D'un point de vue normatif nous n'avons rien à redire sur l'objectif de plein emploi qu'elles exposent dans ce livre et que Diane Bellemare reprend dans l'article qu'elle signe dans ce numéro. Le chômage comporte des coûts sociaux énormes, c'est un fait. Les coûts économiques qu'il entraîne ne sont pas négligeables non plus, quoique leur répartition est singulièrement inégalitaire. De même, il est juste d'affirmer que la détention d'un emploi et l'exécution d'un travail restent dans nos sociétés une valeur individuelle importante et une forme d'intégration sociale obligée. Mais là où nous sommes en désaccord, c'est lorsqu'il est suggéré qu'une telle politique rencontrerait l'intérêt général, c'est-à-dire la somme des intérêts particuliers bien compris. S'il s'agissait de faire comprendre aux gouvernements et au patronat que le plein emploi est compatible avec leurs aspirations particulières, nous trouverions sans aucun doute la force de conviction et de persuasion nécessaire à une telle entreprise. Après tout, il ne faut pas sous-estimer l'intelligence de ces gens. Malheureusement, le problème ne se pose pas en ces termes. Pour ces instances de pouvoir, le plein emploi n'est tout simplement pas un objectif recherché, et ce pour les raisons que nous avons énoncées. En ce sens, la rationalité économique qui les guide ne doit pas être confondue avec une idée de la rationalité sociale que nous pouvons entretenir par ailleurs. Croire le contraire est une erreur qui entraîne des conséquences néfastes, pensons-nous. En effet, cette

proposition de recherche commune du plein emploi amène ses tenants à suggérer des moyens qui affaiblissent davantage encore la position des travailleurs et les placent sur un terrain qui n'est pas le leur. Le consensus social, la cogestion, la concertation, la modération impliqués par cette approche, conduisent objectivement à une soumission des travail-

[103]

*Les projets de relance  
atteignent leur but:*

# DES EMPLOIS

- 1** Montréal, futur centre de la haute technologie
- 2** La construction d'un centre de recherche en biotechnologie pour le Conseil national des Recherches
- 3** L'aéronautique, la navigation, les télécommunications, etc.

 Emploi et Immigration Canada  
Employment and Immigration Canada

John Roberts  
Ministre

John Roberts  
Minister



[104]

leurs, de leurs organisations et des chômeurs par rapport aux intérêts de ceux qui contrôlent la politique économique et le processus de restructuration industrielle en cours. D'ailleurs, ce processus se déroule dans le cadre d'une régulation internationale qu'aucune institution, qu'aucun lien décisionnel identifiable ne gère. Tous ceux qui le peuvent s'adaptent et tentent de forcer l'adaptation des autres sur lesquels ils exercent une certaine capacité de contrainte. De ce point de vue, soutenir que le plein emploi serait profitable aux capitalistes nationaux, canadiens ou québécois, du fait qu'il assurerait un niveau de demande intérieure élevé, n'est tout simplement pas pertinent : peu importe la demande intérieure lorsqu'il s'agit de se trouver un créneau sur le marché international. Au contraire, celle-ci doit être réprimée, de même que les salaires, si l'on veut dégager des surplus exportables à l'étranger.

Quantitativement, la politique économique ne recherche plus le plein emploi, avons-nous voulu montrer. Qualitativement non plus, d'ailleurs depuis que la « reprise » s'est manifestée, les gouvernements ont présenté des statistiques sur la récupération des emplois perdus durant la récession de 1981-1982. Ainsi, le ministre des Finances de Québec annonçait fièrement en ce début de 1984 que 121 000 des 150 000 emplois disparus lors de cette récession étaient réapparus en 1983. Belle performance, concluait-il ! À y regarder d'un peu plus près, cependant, on se rend compte qu'on ne parle plus du tout de la même chose. Pour l'essentiel, la récupération consistait pour plus des deux tiers en des emplois à temps partiel, temporaires ou précaires. Et tout laisse croire qu'il en sera ainsi de la création future d'emplois. Le gouvernement du Québec lui-même n'engage plus que des travailleurs occasionnels, avec contrat à durée limitée. En outre, il tente par tous les moyens de transformer les emplois à plein temps de ses travailleurs en emplois à temps partiel. Que cela puisse convenir à certains, nous n'en doutons pas, mais la rationalité de la manœuvre n'est pas à être recherchée à ce niveau. Coincé par ses contraintes budgétaires et désireux de donner l'exemple au secteur privé, le pouvoir public veut généraliser cette forme de gestion de la force de travail, faite de souplesse et d'adaptabilité, *de ce point de vue*.

Une autre évolution apparaît aussi significative de la tendance émergente à l'heure actuelle. Elle concerne la politique du revenu. Durant la première période que nous avons identifiée, la politique sociale et l'assurance-chômage étaient largement conçues comme des mesures palliatives visant à suppléer aux ratées conjoncturelles du marché du travail. L'incapacité de détenir un emploi était un phénomène temporaire et ponctuel. De sorte que l'extension du versement d'un salaire indirect par l'État venait assurer le relais entre deux périodes d'emploi qui correspondaient à la situation jugée normale. La montée du chômage et sa transformation en situation plus ou moins chronique modifièrent la perspective sur le soutien étatique du revenu individuel. A un extrême, on accusa même ces mesures d'être responsables du chômage. Une analyse plus froide de la situation conduisit les responsables de la politique économique à abandonner [105] cette thèse en faveur de l'idée que l'« inemployabilité » devenait une donnée structurelle du fonctionnement de l'économie, et qu'en conséquence, il fallait repenser le système d'aide sociale dans le sens d'un raffinement de la distinction entre ceux qui pouvaient éventuellement occuper un emploi et qui devaient être incités à maintenir la pression sur le marché du travail, en termes d'offre excédentaire de main-d'oeuvre, et ceux qu'on ne pouvait manifestement pas employer, parce qu'ils étaient inaptes au travail, trop vieux, trop jeunes, trop ceci ou trop cela. C'est ainsi que virent le jour les multiples programmes d'accès au marché du travail, de formation, de recyclage, etc. Par la même occasion, on ressuscita l'idée du revenu annuel minimum garanti, mais sous une forme singulièrement différente de celle qu'elle avait prise durant les années de prospérité. Alors qu'à l'époque, le revenu garanti s'inscrivait dans la perspective d'une juste distribution des fruits de la croissance et d'une compensation pour ceux qui en étaient exclus, la nouvelle interprétation de ce mécanisme a plutôt comme fonction d'assurer un minimum, au sens fort du terme, aux laissés pour compte de la société. Chose certaine, le soutien à ces derniers ne doit d'aucune façon exercer un effet à la hausse sur la structure des salaires, et surtout pas sur le salaire minimum. Si l'on ne désire pas intervenir dans les mécanismes des marchés, il faut s'en donner les moyens !

La question du financement de ces programmes et de tous les autres qui concernent les services aux citoyens pèse aussi lourd dans la balance. L'impératif étant celui de la réduction des coûts, les pouvoirs

publics cherchent donc à réduire la facture, d'une part en rétrécissant la taille des transferts monétaires aux individus, d'autre part en sabrant dans la qualité et la quantité des services offerts gratuitement à ceux qui ne peuvent pas payer. Pour les autres, on introduit progressivement des frais à l'usager, ticket modérateur ou autres euphémismes du même acabit. La tendance est encore timide, car la réaction sociale est très vive à cet égard : on ne liquide pas l'État-Providence sans générer de remous ! Mais on y vient. Là encore, l'objectif est de dégager des fonds pour l'accumulation du capital, surtout privé, aux dépens de la fonction de légitimation de l'État.

Voilà donc comment se présentent les choses dans la phase actuelle de la politique économique en ce qui concerne l'emploi. Le diagnostic n'est pas réjouissant, nous en convenons. Par contre, il est sans doute préférable de voir les choses telles qu'elles sont et non telles qu'on voudrait les voir. Que voyons-nous alors en termes d'alternatives ou de stratégie de positionnement dans les circonstances ?

### *Négocier sur un terrain propice*

La tendance que nous avons dégagée dans cette analyse est une tendance lourde qui s'imposera massivement dans les prochaines années. Rien ne sert donc, à notre avis, de poursuivre la lutte sur le terrain du plein emploi, dans les termes qui étaient ceux d'une autre situation historique. Cela ne veut toutefois pas dire qu'il faille rendre les armes et [106] assister passivement au redéploiement de l'économie québécoise, canadienne et mondiale. Par contre, il nous faut intervenir là où nous avons prise et dans le sens d'aspirations qui seraient les nôtres, ou celles d'une fraction importante de la société à tout le moins.

Il est clair que le gouvernement et le patronat tentent de plus en plus à fractionner les luttes, à enfermer les négociations dans le cadre étroit des intérêts corporatistes de leurs interlocuteurs syndicaux. La dernière ronde de négociation dans le secteur public est suffisamment instructive à cet égard : isoler les groupes, faire porter la discussion sur l'aspect salarial, multiplier les différences des statuts, de privilèges et d'avantages, appeler à la modération et à la concertation, puis dénoncer les égoïstes et les désigner à la vindicte publique, tels sont autant de

chevaux de bataille que le patronat privé et public enfourche et enfourchera allègrement dans l'avenir. Pour échapper à cette logique où tout est perdu d'avance, où seul le recul est permis, il faudra d'abord cerner ce que nous voulons, puis bâtir un rapport de force en vertu duquel la négociation pourra nous procurer des gains sur les objectifs visés.

Ces objectifs doivent porter sur des aspirations véritables, qui se manifestent depuis fort longtemps, mais qui ont repris une importance qualitativement plus grande depuis quelques années. Le contrôle sur les conditions de travail, qu'il ne faut pas confondre avec la cogestion ou même l'autogestion, qui consistent à partager ou à assumer totalement la responsabilité de la rentabilisation du capital, est un de ces objectifs, aussi vieux que le capitalisme dépossédé de ses moyens de production, mais aussi privé discrètement de sa capacité d'organiser son travail et d'en posséder la connaissance technique. La réappropriation du contenu concret du procès de travail est un terrain immense de lutte et de revendications ouvrières, dont le patronat a partiellement reconnu l'existence, mais dont il a perverti le sens par des mesures du type « enrichissement des tâches » ou « qualité de vie au travail », qui vient exclusivement des objectifs de productivité et de contrôle des travailleurs. Depuis la fin de la Deuxième Guerre mondiale, la plupart des gains syndicaux ont touché les aspects salarial et normatif à incidence monétaire, ceci aux dépens de la capacité des travailleurs à avoir prise sur les conditions de travail. Il est plus que temps d'opérer un renversement à ce niveau, d'abord parce que les gains salariaux véritables seront minces, sinon inexistantes, dans l'avenir et que de toute façon la « norme salariale » n'est pour l'essentiel qu'une modalité d'intégration des travailleurs à la régulation capitaliste, à titre d'individus à la fois désolidarisés et massifiés par la consommation. *A contrario*, faire porter les luttes sur la vie au travail, c'est la faire porter sur des enjeux collectifs.

Un autre objectif coextensif du premier concerne la question de la qualité de la vie hors du travail. Certains peuvent ne pas aimer cette expression fourre-tout qui peut servir tout aussi bien à faire vendre des condominiums de luxe qu'à faire prendre conscience aux gens, de manière élémentaire et immédiate ou hautement philosophique, qu'ils sont « du monde et dans le monde » ! Ces luttes se sont développées dans les [107] quinze dernières années au Québec et elles portaient sur le logement, l'aménagement urbain, la consommation, les services communautaires, etc. Il faut continuer, créer des biens, sonder les luttes au

travail et hors du travail. C'est de ce genre de « front commun » dont nous aurions besoin dans l'avenir afin d'échapper à la corporatisation définitive des intérêts et des enjeux qui nous menacent, afin d'échapper aussi à la logique de la consommation comme seul horizon possible de nos gains. Eventuellement, la convergence devra déboucher sur le politique, mais la forme quelle prendra alors ne doit pas être nécessairement pensée à partir des modèles de référence dont nous disposons actuellement.

Enfin, la capacité d'agir du mouvement des travailleurs dépend de son degré d'organisation. L'objectif de la syndicalisation doit être prioritaire si l'on veut que dans l'avenir quelque chose, quelque part se négocie vraiment et ne soit pas l'objet d'un illusoire consensus obtenu du fait de l'asymétrie des forces en présence. On peut et on doit forcer l'État à faciliter la syndicalisation, mais l'essentiel de l'effort à fournir ne réside pas là. Ce sont les travailleuses et travailleurs eux-mêmes qui doivent vouloir se syndiquer, ce sont les centrales syndicales qui doivent faire la démonstration que la syndicalisation répond profondément aux besoins et aux aspirations des travailleurs, à tous les niveaux de la vie collective, et notamment au niveau de la vie démocratique, c'est-à-dire dans la discussion sur le choix des avenir possibles.

## **NOTES**

Pour faciliter la consultation des notes en fin de textes, nous les avons toutes converties, dans cette édition numérique des Classiques des sciences sociales, en notes de bas de page. JMT.



[108]



[109]

**Nos 12-13.**

**EMPLOI : L'ÉCLATEMENT ?**

**DOSSIER**

**Deuxième partie : Marché du travail : l'éclatement ?**

**“ LE PLEIN EMPLOI :  
UN OBJECTIF  
TECHNIQUEMENT RÉALISABLE  
MAIS UN DÉFI POLITIQUE. ” \***

**par Diane BELLEMARE**

[Retour au sommaire](#)

Tout au long des années soixante-dix, le taux de chômage au Canada varie entre un plancher de 5,3% en 1974 et un plafond de 8,4% en 1978 ; or, ces taux sont élevés comparativement au niveau moyen d'après guerre. Depuis 1982, le taux de chômage atteint une moyenne mensuelle oscillant autour de 12,5% soit un sommet inégalé depuis la crise des années trente. Cette montée rapide du chômage illustre de façon dramatique l'impact négatif que des taux d'intérêt élevés et variables peuvent avoir sur l'économie.

Depuis quelques mois, on parle de reprise de l'activité économique, Néanmoins, même les prévisions les [110] plus optimistes doutent que

---

\* L'auteure tient à souligner que les idées et réflexions présentées dans ce texte émanent d'une recherche entreprise depuis déjà trois ans en collaboration avec Madame Lise Poulin-Simon, économiste à l'Institut de recherche appliquée sur le travail. Cette recherche a donné lieu à la publication d'un premier livre intitulé : *Le Plein Emploi : pourquoi*.

Le présent texte résulte d'une communication présentée devant l'Institut canadien de recherche en politique économique (Canadian Institute for Economic Policy).

l'on puisse abaisser le taux de chômage de façon significative. Le taux de chômage a grimpé de 5 points de pourcentage en seulement douze mois alors que tous les modèles de prévision affirment qu'il faudra attendre des années avant de retrouver des taux de chômage de l'ordre de 7% <sup>41</sup>. Or, même si 7% est mieux que 12%, il n'en demeure pas moins que 7% n'est pas ce que l'on peut concevoir être le plein emploi.

Est-il possible de court-circuiter la marche des événements implicite dans tous les modèles de prévisions ? Est-il possible de réduire de manière draconienne le taux de chômage et même d'entrevoir la possibilité d'atteindre éventuellement le plein emploi ?

Quand on regarde l'histoire économique du Canada, de tels exemples sont plutôt rares. On peut citer la période du début des années quarante où, comme l'indique le tableau de l'annexe I, le taux de chômage est passé de 11,4% en 1939 à 4,4% en 1941. Mais c'était la guerre et personne ne voudrait revivre cette situation. Malgré cela, on peut néanmoins en retirer certains enseignements utiles pour la période actuelle.

En fait, avant la guerre, l'économie canadienne se trouve dans une situation comparable à celle d'aujourd'hui. Les statistiques du tableau de l'annexe I montrent comme c'est le cas aujourd'hui, que les taux d'augmentation dans le P.N.B. réel sont importants alors que la situation du marché du travail demeure lamentable. La Deuxième Guerre mondiale sera l'élément déclencheur qui amènera la société canadienne à activer ses ressources humaines inutilisées pour l'objectif de la victoire. Pendant cette période, l'économie canadienne se transforme. Du jour au lendemain, toutes les énergies sont mobilisées pour produire le matériel de guerre nécessaire à la victoire. Le P.N.B. réel et l'emploi augmentent de façon spectaculaire ; le plein emploi est rapidement atteint. Le gouvernement fédéral augmente considérablement ses dépenses et son déficit budgétaire s'accroît. Il octroie d'importants contrats à l'entreprise privée, subventionne l'implantation de nouvelles industries dans presque toutes les régions. Il établit un contrôle des prix et des revenus pour empêcher le développement de l'inflation et d'une

---

<sup>41</sup> Le taux de chômage était de 7,1% en août 1981 et il atteignait 12,2% en août 1982, *Statistique Canada*, 71-001, août 1982 ; les chiffres précédents sont tirés du ministère des Finances, *Revue économique*, avril 1982.

certaine manière, il suspend les lois du marché au niveau de la production pour assurer une production d'armements adéquate.

Le succès de toute cette opération est incontestable, mais il repose sur l'adhésion collective à l'objectif poursuivi. Ainsi, la véritable leçon à tirer de la guerre, est que la société canadienne peut réaliser de grandes choses si elle mobilise ses énergies en fonction d'un objectif. Or, la poursuite du plein emploi est justement une grande chose à réaliser.

La réduction du taux de chômage de 12,5% à 7% et à 3% est techniquement réalisable. En effet, on peut rapidement mettre en place d'importants travaux publics, socialement utiles (épuration et recyclage des eaux, construction et réparation de routes, travaux socio-culturels, etc.), augmenter la production et la qualité des services sociaux (soins de santé, d'éducation, de garderies, d'aide aux personnes âgées), accroître et bonifier les programmes de formation, [111] implanter un système d'apprentissage pour les jeunes, encourager la création de P.M.E., développer et consolider les marchés, rationaliser les importations, pratiquer une politique de stockage, instaurer à grande échelle des subsides marginaux à l'emploi, adopter une politique fiscale et monétaire davantage expansionniste, abaisser l'âge de la retraite, augmenter l'âge de la scolarité obligatoire, instaurer les congés sabbatiques pour tout le monde et réduire la semaine normale de travail.

Les gouvernements pourraient utiliser leurs pouvoirs et implanter chacune de ces mesures. Mais sans la collaboration des agents économiques, ces mesures sont ou bien inefficaces ou alors leur application nécessitera une réglementation lourde et une administration coûteuse : c'est la thèse principale que nous défendons dans les pages qui suivent. Bref, le défi du plein emploi est principalement de nature politique et réside dans la mise en place d'une politique de plein emploi fondée sur la participation aux différentes instances économiques (sectorielles, municipales, régionales, provinciales et fédérales) des groupes concernés ou partenaires sociaux.

Dans ce qui suit, nous élaborons ce que nous entendons concrètement par une politique de plein emploi. Mais auparavant nous précisons ce qu'est un objectif de plein emploi et pourquoi il mérite d'être poursuivi par tous les groupes ; nous expliquons ensuite pourquoi la lutte au chômage et la poursuite du plein emploi nécessitent la participation concrète et active de tous les groupes.

*La poursuite du plein emploi,  
également une stratégie de croissance non inflationniste*

Le plein emploi est souvent considéré non seulement comme un concept vague et imprécis mais aussi comme un objectif utopique. Dans les pages qui suivent, le plein emploi désigne une situation où tous ceux qui veulent participer à l'effort productif rémunéré peuvent le faire selon leurs qualifications au taux de salaire courant à l'intérieur d'une distance raisonnable de la maison. Le plein emploi n'implique donc pas l'obligation de travailler pour tout le monde ni la création d'emplois inutiles. Le plein emploi est difficile à définir statistiquement ; mais on peut penser qu'on s'en approche lorsque les taux de chômage se situent à leur niveau frictionnel. Or, selon une étude du Conseil économique du Canada, le taux de chômage frictionnel serait de 2,4% pour le Canada ce qui s'apparente aux taux de chômage observés en Autriche, en Allemagne, en Suède et en Norvège pendant les années soixante-dix <sup>42</sup>. La situation qui prévaut actuellement sur le marché du travail au Canada est considérablement éloignée du plein emploi.

La plupart des sociétés industrielles affirment poursuivre en principe à la fois les grands objectifs socio-économiques que sont le plein emploi, la stabilité des prix et la croissance des revenus. Malheureusement, il est aussi commun de croire que l'on ne peut poursuivre en pratique tous ces objectifs de façon simultanée. Le nombre limité de nos [112] outils économiques ne nous permettrait pas en pratique de s'attaquer de front à chacun d'eux. On parle même de conflit entre les grands objectifs socio-économiques ; le fameux arbitrage entre l'inflation et le chômage en est un exemple.

Cette croyance provient peut-être du fait qu'on ait trop rapidement pris pour acquis que les outils économiques sont des données techniques immuables. Mais en est-il vraiment ainsi ? Ne pourrait-on pas se donner d'autres outils permettant de solutionner les conflits apparents ? À cet effet, certains pays comme la Suède, la Norvège, l'Autriche et l'Allemagne ont relevé le défi et se sont dotés tout au long de la période

---

<sup>42</sup> Harry H. Postner, Perspectives nouvelles sur le chômage frictionnel, Ottawa, 1980.

d'après guerre d'un ensemble d'instruments leur permettant de poursuivre en pratique tous les grands objectifs simultanément. Cet ensemble d'instruments est désigné sous l'appellation de politique de plein emploi. Cette politique dont l'application est différente d'un pays à l'autre obéit néanmoins à deux principes fondamentaux :

- la participation active des partenaires sociaux à l'administration de la politique ; c'est ce que certains appellent le principe de l'autonomie administrative ;
- la décentralisation administrative.

Comme nous le verrons plus loin, le premier principe assure l'efficacité des mesures adoptées car elles sont acceptées par les partenaires sociaux. Le deuxième garantit la souplesse et la rapidité des ajustements.

Cette politique de plein emploi assure la croissance des niveaux de vie. En fait la croissance du revenu national ne garantit pas automatiquement le plein emploi. Mais la poursuite active du plein emploi assure la croissance des revenus. C'est la concurrence internationale et le profond désir de tout citoyen de maintenir et d'accroître son niveau de vie qui obligent toute société qui poursuit le plein emploi à rechercher simultanément l'accroissement de la productivité. Mais dans le cadre d'une politique de plein emploi, les accroissements de productivité sont utilisés pour satisfaire de nouveaux besoins privés et publics ou pour augmenter la consommation de temps de loisir et créer ainsi de nouveaux emplois. Les statistiques sur l'évolution du niveau de vie moyen des pays à politique de plein emploi montrent clairement le succès de cette stratégie <sup>43</sup>.

Contrairement à de nombreuses croyances, une politique active de plein emploi favorise également la stabilité des prix. En fait, une politique de plein emploi fondée sur la participation des groupes permet de développer des pratiques et des comportements non inflationnistes : par exemple, elle sensibilise tous les groupes à la nécessité pour l'économie d'être et de demeurer concurrentielle sur les marchés étrangers ; de plus, comme elle permet l'accroissement de la productivité, elle permet d'absorber les chocs inflationnistes ; par ailleurs, une politique de plein emploi prévient les pénuries de main-d'oeuvre ce qui permet d'éviter les pressions inflationnistes sur les salaires dans certains secteurs. Ainsi

<sup>43</sup> Revenu national par habitant au prix du marché en \$ U.S., 1960-1980

	1960	Rang *	1970	rang*	1973	rang*	1980	rang*
Autriche	798	14	1 712	15	4 383	13	10 230	10
Allemagne	1200	7	2 748	6	6 033	7	13 590	2
Norvège	1093	9	2 462	9	5 997	8	12 650	5
Suède	1678	3	3 698	2	7 928	1	13 520	3
Canada	1909	2	3 366	3	6 321	5	10 130	11
États-Unis	2502	1	4 307	1	6 294	6	11 360	9

• le rang parmi 17 pays de l'OCDE.

Sources : Nations Unies. Bureau de la statistique. *Bulletin mensuel de statistique*, vol. 135, juillet 1981 ; Nations Unies. *Annuaire statistique, 1979-1980: La Presse*, 18 septembre 1982.

une politique des revenus négociée devient le pendant indispensable d'une politique de plein emploi <sup>44</sup>.

C'est justement parce qu'une politique active de plein emploi permet de réconcilier la poursuite simultanée des grands objectifs socio-économiques, que le BIT proposa [113] en 1964 à chaque pays membre d'adopter une telle politique <sup>45</sup>.

### ***Le plein emploi : une responsabilité collective***

Dans nos sociétés industrielles démocratiques la lutte au chômage et la poursuite du plein emploi sont l'affaire de tous les groupes dans la société et non pas la tâche spécifique et exclusive des gouvernements. En fait, le plein emploi, tout comme la croissance économique et la stabilité des prix sont des objectifs qui ne peuvent être atteints efficacement qu'avec la participation concrète de tous les groupes concernés. Par exemple, on atteindra plus facilement l'objectif de croissance des revenus qui exige bien souvent l'introduction de nouvelles technologies si les syndicats adhèrent à l'opération. De la même façon, on réussira à maîtriser l'inflation non seulement si les travailleurs se montrent raisonnables au niveau des exigences salariales mais aussi si les entreprises et les gouvernements adoptent également des comportements non inflationnistes. De la même manière la poursuite du plein emploi exige la participation de tous pour que les mesures visant la formation de la main-d'oeuvre, la création d'emplois permanents et temporaires, l'insertion des jeunes, des femmes, des travailleurs handicapés et autres soient efficaces ; ces mesures exigent des ajustements au niveau des attitudes, pratiques et comportements de chacun des groupes. En termes

<sup>44</sup> La société japonaise est très différente des sociétés Scandinaves et nord-américaines. Néanmoins, il est intéressant de constater que c'est à travers un politique de croissance que le Japon a combattu les chocs inflationnistes de 1974-75 et cela tout en maintenant les objectifs de plein emploi ; voir OCDE, *Vers une politique sociale intégrée au Japon*, Paris, 1977, p. 15.

<sup>45</sup> Voir le texte de la convention (n° 122) et de la recommandation (n° 122 également) sur la politique de l'emploi 1964 reproduit en annexe dans Bureau international du travail, Genève, Conférence internationale du travail, 6<sup>e</sup> session 1983, Rapport (VI) (1), *Politique de l'emploi*.

économiques, on peut dire que le plein emploi, la croissance des revenus et la stabilité des prix sont des biens publics mais des biens publics d'une nature particulière puisque techniquement il est impossible pour aucun groupe, que ce soit le gouvernement, les travailleurs ou les employeurs, d'assurer à lui seul la réalisation de ces objectifs. Mais chacun peut causer beaucoup de problèmes en refusant de coopérer. Concrètement, la poursuite de ces objectifs exige donc l'adhésion de tous les groupes concernés. Or, cette adhésion ne peut être imposée. *Elle doit faire l'objet d'un consensus social négocié.*

Dans cette perspective on peut douter de l'efficacité des solutions souvent uniques proposées par différents groupes. Prenons par exemple le cas de la réduction unilatérale de la semaine de travail. Cette solution unique au problème complexe du chômage peut paraître attrayante car elle est simple. Mais son application peut s'avérer beaucoup plus compliquée qu'il n'y paraît.

En fait, il est loin d'être certain qu'une loi décrétant la réduction de la durée hebdomadaire du travail diminue le chômage autant qu'espéré. D'abord, en période de récession économique, la productivité du travail décroît énormément de sorte qu'il n'existe aucune garantie qu'une législation réduisant la semaine normale de travail avec perte de revenu correspondante se traduise automatiquement par une augmentation proportionnelle de l'embauche. Les entreprises désireuses de retrouver les niveaux de productivité qu'elles connaissaient avant la crise pourraient profiter de cette réduction du temps de travail pour augmenter la productivité en réorganisant le travail ou en implantant de nouvelles technologies. Cette menace à l'efficacité de la réduction du [114] temps de travail comme solution au chômage existe pour toutes les phases du cycle économique mais elle est plus sérieuse quand l'économie fonctionne au ralenti ou qu'on traverse une période de bouleversements technologiques <sup>46</sup>. Ensuite, même si on peut penser que dans certains cas, la réduction du temps de travail réussira à augmenter le nombre d'emplois, il n'est pas certain que le taux de chômage diminuera. Tout dépendra s'il est possible d'empêcher le double emploi.

Ces problèmes liés à la productivité et au double emploi menacent l'efficacité de la réduction du temps de travail. On peut atténuer ces

---

<sup>46</sup> Voir à ce sujet Rollande Cuvillier, Bureau international du travail, *Vers la réduction du temps de travail ?*, 1<sup>ère</sup> édition, Genève, 1981.

problèmes en imposant une série de règlements. Mais si on rejette la réglementation accrue de l'économie, la seule façon d'assurer l'efficacité de la mesure proposée est d'y associer les parties. Ainsi la réduction du temps de travail opérée dans le cadre d'une politique générale de plein emploi à laquelle participent tous les groupes concernés n'est plus une mesure législative imposée à laquelle chacun peut être tenté de se soustraire mais devient plutôt le résultat accepté d'une négociation.

D'autres groupes d'économistes soutiennent qu'on pourrait réduire rapidement le taux de chômage sans intervenir de façon trop directive dans l'économie et cela en adoptant des politiques budgétaires et fiscales plus expansionnistes qu'il n'est le cas actuellement. Ces économistes ajoutent toutefois qu'il est nécessaire d'accompagner cette politique de type keynésien d'une forme de contrôle des revenus afin de supprimer les pressions inflationnistes que cette politique pourrait entraîner. Ces économistes admettent donc au départ que l'efficacité de leur politique repose sur une réglementation des revenus.

Mais quand on comprend que l'efficacité de la lutte au chômage nécessite l'adhésion de tous les groupes, on comprend automatiquement que cette stratégie est non seulement insuffisante mais aussi contradictoire par rapport aux grands objectifs de la société, qui sont le plein emploi, la stabilité des prix et la croissance des revenus.

Cette stratégie est insuffisante car elle suppose qu'avec une demande agrégée adéquate, ces lois du marché pourront produire automatiquement le plein emploi. Cette stratégie suppose donc que les facteurs de production sont parfaitement mobiles et répondent aux incitations de prix. Elle suppose en particulier que les salaires réels diminueront dans les régions où les emplois sont rares, ce qui devrait, d'une part, inciter les travailleurs à déménager dans les régions où les emplois sont abondants, et d'autre part, attirer dans ces régions des entreprises à forte intensité de main-d'œuvre. Mais l'expérience indique que ces forces d'égalisation n'opèrent pas comme elles sont supposées<sup>47</sup>. Par ailleurs, cette stratégie axée sur la demande suppose qu'à formation égale, tous

---

<sup>47</sup> Pour une discussion de ces problèmes, voir les écrits du professeur Gösta Rehn, Swedish Institute for Social Research. En particulier, « Recent trends in western economics : needs and methods for further development of manpower policy », dans National Commission for Manpower Policy, *Reexamining European Manpower Policies*, Washington, 1976.

les groupes de travailleurs sont considérés également. Or, il semble au contraire que certains mécanismes d'allocation des emplois à l'œuvre sur le marché du travail opèrent de telle sorte que certains groupes comme les femmes, les jeunes, les travailleurs immigrants, âgés [115] et handicapés se retrouvent dans une situation désavantagée. De plus, une stratégie de relance essentiellement axée sur la demande risque de provoquer des goulots d'étranglements ou des situations de demande excédentaire dans certains secteurs qui génèrent des pressions inflationnistes et qui peuvent prendre un certain temps à se résorber. Enfin, cette stratégie peut provoquer également des problèmes au niveau de l'équilibre de la balance de paiements menaçant la valeur de la monnaie <sup>48</sup>.

Il faut aussi ajouter que les contrôles de revenus proposés ont des effets secondaires extrêmement importants qui contredisent pour l'avenir la réalisation des grands objectifs socio-économiques. Les contrôles de revenus font abstraction d'une des raisons d'être du mouvement syndical, soit la négociation des salaires, et affaiblissent conséquemment l'éventuel système de participation, seul capable de permettre une croissance non inflationniste soutenue. Les contrôles cultivent également la méfiance des travailleurs face aux employeurs et gouvernements. Or, si un consensus social négocié est nécessaire pour la réalisation du plein emploi et d'une croissance non inflationniste, on peut dire que les contrôles sont contraires à leur objectif.

Malgré ces remarques négatives, une stratégie de relance axée sur la demande n'est pas à rejeter. Au contraire, comme la prochaine section le laisse entrevoir, une politique fiscale active constitue l'un des volets importants de la politique de plein emploi mais n'est pas l'unique élément.

---

<sup>48</sup> Ce problème est lié à celui d'une forte propension marginale à importer. Plusieurs économistes français attribuent des problèmes de la balance des paiements de la France à leur politique macroéconomique trop expansionniste.

## *Une politique de plein emploi en pratique*

Le bien fondé d'une politique de plein emploi a été défendu dans les années soixante par le Bureau international du travail (BIT) et l'Organisation pour la coopération et le développement économique (OCDE). Ces organismes ont présenté dans plusieurs documents officiels leurs vues quant aux principes généraux d'une telle politique. Comme nous l'avons souligné, certains pays ont même adopté une politique de plein emploi. Ces pays dont la Suède, la Norvège, l'Autriche et l'Allemagne ont d'ailleurs traversé la présente crise beaucoup moins durement que le Canada. Les remarques qui suivent s'inspirent des analyses de ces organismes internationaux ainsi que des expériences étrangères. Les suggestions institutionnelles présentées dans cette section sont des réflexions préliminaires et visent essentiellement à susciter le débat.

La politique de plein emploi se compose de trois volets : le volet macro-économique, le volet du marché du travail et le volet du développement économique régional. Ainsi, un pays qui se dote d'une politique de plein emploi s'engage normalement à poursuivre cet objectif dans chacun des trois volets. Mais le plein emploi pour chacun d'eux ne signifie pas alors seulement un objectif plus ou moins abstrait comme la poursuite du Graal, mais se traduit par des critères de décision précis au niveau du choix des politiques. À titre d'exemple, une mesure spécifique de développement économique ne sera pas préférée à une autre [116] désormais exclusivement sur la base d'une comparaison des valeurs ajoutées qu'elle génère, mais aussi sur la base des emplois créés, perdus ou déplacés.

Idéalement, une société qui vise le plein emploi doit se doter de ces trois volets. Néanmoins, si pour des considérations politiques, il n'est pas possible d'implanter simultanément ces trois aspects de la politique, il est encore souhaitable de mettre en place celui ou ceux politiquement faisables. Ainsi, les trois volets de la politique de plein emploi n'ont pas le caractère du tout ou rien mais peuvent être implantés progressivement.

Avant de décrire plus en détail ces trois volets, il convient de rappeler la définition que donne l'OCDE d'une politique de plein emploi :

[...] nous entendons ici l'ensemble des mesures et institutions destinées à optimiser quantitativement et qualitativement le potentiel de main-d'oeuvre de la population, à en faire le meilleur usage possible, ainsi qu'à réaliser dans les meilleures conditions l'adaptation réciproque de l'offre et de la demande sur le marché du travail. <sup>49</sup>

Cette définition met clairement en évidence le fait que la politique doit viser à augmenter le potentiel de main-d'oeuvre et à créer des emplois productifs. Il est donc implicite qu'une politique de plein emploi n'est pas une politique d'exclusion du marché du travail ni une politique de création d'emplois inutiles.

La politique de plein emploi intervient au niveau de l'offre et de la demande de travail ainsi qu'au niveau des mécanismes d'ajustement. Au niveau de l'offre, la politique de plein emploi vise à inciter la participation de tous les groupes au marché du travail en accroissant, par exemple, le réseau des garderies, en augmentant les déductions fiscales pour garde d'enfant, en permettant aux travailleurs en âge de prendre leur retraite d'améliorer leur droit de pension ; elle consiste aussi en un programme de formation et de recyclage ; elle implique également une politique d'éducation donnant accès à une formation générale qui pourrait faciliter par la suite les recyclages ; les interventions du côté de l'offre peuvent également se traduire pour les jeunes par des programmes d'apprentissage en entreprise. Du côté de la demande, la politique vise à augmenter le nombre d'emplois ; les emplois créés peuvent être permanents et résulter par exemple de la mise en place de services sociaux ou résulter d'un programme précis de développement économique dans une région précise ; les emplois peuvent être temporaires et consister de travaux publics administrés par les municipalités ; le nombre d'emplois peut enfin être augmenté par une réduction du temps de travail. Du côté de la demande, la politique vise aussi à favoriser la création d'emplois dans des secteurs où la main-d'oeuvre existe ; par exemple face à une importante main-d'oeuvre spécialisée dans les arts, on peut imaginer des mesures fiscales spécifiques visant à promouvoir les industries culturelles. En ce qui concerne les

---

<sup>49</sup> L'OCDE parle de politique de marché du travail ou de politique de main-d'oeuvre. Toutefois la description de leur politique est identique à ce que nous appelons une politique de plein emploi. OCDE, *Politique de main-d'oeuvre en Allemagne*, Paris, 1974, p. 27.

ajustements de l'offre et de la demande, il s'agit alors de multiplier l'information et d'en réduire le coût, de favoriser la mobilité de travail et du capital et d'implanter des programmes d'accès à l'égalité.

Jusqu'à maintenant, la politique de plein emploi ainsi définie ne semble [117] pas bien originale ; sur la base des mesures identifiées jusqu'à maintenant, on pourrait même dire que le Canada a une politique de plein emploi. *Mais une politique de plein emploi se définit moins par les mesures spécifiques adoptées que par la nature des institutions qui l'administrent* : pour qu'une politique de plein emploi soit efficace, les institutions qui administrent les volets macro-économiques, du marché du travail et du développement économique régional doivent avoir une nature permanente, assurer la participation des groupes concernés, être décentralisées, mais aussi coordonnées et posséder une marge de manœuvre financière. Or, les mesures actuelles adoptées pour créer de l'emploi sont décidées de façon ad hoc et souvent unilatéralement par l'un ou l'autre des niveaux de gouvernements ; elles sont pour la plupart insuffisantes et ne sont pas coordonnées entre elles ; elles sont souvent modifiées de sorte qu'elles sont mal connues ; et surtout ces mesures n'ont pas nécessairement reçu l'appui des groupes impliqués.

Ayant défini ce qu'est une politique de plein emploi et précisé comment elle se distingue de la situation présente, nous allons décrire la forme concrète que pourraient prendre les trois volets de la politique.

### *Le volet macroéconomique*

Dans le cadre d'une politique de plein emploi, la politique macroéconomique vise à assurer la stabilité des grandes variables économiques afin de permettre le développement harmonieux des secteurs privé et public. Plus particulièrement, elle vise à stabiliser le niveau de la demande agrégée à un niveau suffisant pour permettre l'utilisation des capacités existantes et l'accroissement équilibré de ces mêmes capacités ; elle vise aussi à stabiliser les taux d'intérêt à un niveau permettant la réalisation des investissements souhaités et à stabiliser également le niveau des prix et la valeur du taux de change. Il s'agit ainsi d'avoir une politique macroéconomique équilibrée qui ne vise pas un seul élément

mais qui vise un certain équilibre à tous les niveaux ; il est possible de pratiquer une telle stratégie et d'éviter les contradictions en raison d'abord du caractère particulier de l'institution qui pourrait administrer la politique macroéconomique et, ensuite, en raison du soutien concret qu'apportent les deux autres volets de la politique.

Sur le plan institutionnel, cette politique pourrait être conduite sous le leadership particulier du gouvernement fédéral qui en a, jusqu'à aujourd'hui, assumé la plus grande part de responsabilité. Toutefois, l'agenda spécifique de la politique macroéconomique devrait être déterminé au moyen d'une négociation entre les gouvernements fédéral et provinciaux et les représentants des associations patronales et syndicales. Cette négociation permet d'identifier clairement les avantages et les désavantages d'une stratégie particulière, permet de compenser les perdants, voire même d'éviter certaines retombées négatives. La négociation collective de la politique macroéconomique permet donc de résorber les contradictions. Illustrons notre propos en prenant le cas d'une politique macroéconomique à être définie dans une situation où les taux d'intérêt [118] américains sont élevés, menaçant ainsi la valeur du dollar canadien. Face à une telle situation, le Canada peut choisir de contrôler les mouvements de capitaux spéculatifs ou il peut choisir d'adopter une politique de taux d'intérêt élevés mais qui exerce des effets dommageables sur l'emploi. Une politique macroéconomique négociée pourrait arriver au compromis suivant : une politique de taux d'intérêt élevés accompagnée d'une politique sélective de subvention aux paiements d'intérêt afin d'éviter les effets négatifs des hauts taux d'intérêt sur l'emploi. Ce processus de négociation aurait ainsi permis non seulement de répartir socialement les coûts des taux d'intérêts américains élevés mais aurait également protégé l'infrastructure économique.

En pratique, le Centre fédéral pour la promotion de la productivité et de l'emploi nouvellement créé pourrait être le lieu où se discute la politique macroéconomique. On pourrait penser que le comité de négociation tripartite comprenne des représentants fédéraux et provinciaux des gouvernements, des associations patronales et syndicales. La Banque centrale pourrait être invitée à participer. Ce comité comprendrait donc au minimum 33 ou 34 personnes avec la Banque centrale.

Il est important que les représentants provinciaux participent à la définition de la politique macroéconomique pour assurer justement que celle-ci ait les effets appropriés dans chacune des régions. Par ailleurs,

cette participation permet d'élaborer les instruments qui peuvent régionaliser la politique de stabilisation. À titre d'exemple, on pense aux travaux publics municipaux qui constituent un instrument privilégié pour une politique expansionniste.

La participation des provinces aux discussions peut permettre de formaliser cet instrument afin de l'utiliser justement dans les municipalités les plus nécessiteuses et en temps opportun. La participation des provinces permet également de faire le lien entre la politique macroéconomique et la politique du marché du travail. Elle peut également inciter les provinces à adopter les politiques fiscales et budgétaires appropriées.

### *Le volet du marché du travail*

Cet aspect de la politique de plein emploi vise à influencer rapidement l'offre et la demande de travail et à assurer ainsi les ajustements à court terme sur le marché du travail. Plus spécifiquement, il a la responsabilité d'empêcher les pénuries de main-d'oeuvre qualifiée, de répondre aux baisses cycliques de la demande agrégée par des programmes appropriés de création d'emplois temporaires et d'assurer l'équilibre à court terme sur le plan sectoriel et régional. C'est également à la politique du marché du travail que revient la responsabilité d'assurer à chacun des groupes l'accès à l'égalité dans l'emploi. Les liens entre la politique macroéconomique et la politique du marché du travail sont très étroits. Ainsi en période de récession économique de nombreux travailleurs passent par les programmes de la politique du marché du travail et ceux-ci deviennent des instruments concrets pour une politique macroéconomique expansionniste. Mais la politique du marché du travail [119] entretient également des liens très étroits avec la politique sociale : l'assurance-chômage, laide sociale et les programmes de formation et de création d'emplois sont toutes des mesures interreliées. Ce volet de la politique de plein emploi se doit d'être sous l'autorité provinciale en raison de ses liens avec la politique sociale, en raison de la nature des mesures qui sont en grande partie de juridiction provinciale et en raison de la souplesse et de la rapidité d'ajustement aux besoins nécessaires à l'efficacité des mesures.

Les mesures propres à ce volet de la politique sont actuellement passablement développées au Canada. Par ailleurs quand on additionne aux sommes allouées aux programmes de formation et de création d'emplois temporaires les sommes allouées à l'aide sociale et à l'assurance-chômage, on constate que l'ensemble de ces mesures absorbe plusieurs milliards de dollars. La mise en place d'une politique du marché du travail permettrait d'utiliser ces argents de façon rationnelle et efficace. Elle assurerait la coordination nécessaire entre ces programmes, la création d'emplois temporaires socialement utiles et la formation de la main-d'oeuvre dans les secteurs où les besoins se font sentir. Mais pour garantir l'atteinte de ces objectifs, la politique du marché du travail doit être décentralisée et fondée sur la participation de tous les groupes, c'est-à-dire des représentants des gouvernements municipaux, provinciaux et fédéral, des associations syndicales et patronales et d'autres groupes spécifiques sur le marché du travail dont les femmes, les travailleurs handicapés et les jeunes.

Concrètement au Canada, ce volet de la politique peut prendre différentes formes institutionnelles selon qu'il est implanté sous l'initiation provinciale ou fédérale. Il est avantageux pour une province d'adopter une politique du marché du travail puisqu'elle peut ainsi réduire son taux de chômage, réduire le nombre de ses assistés sociaux et augmenter à la fois qualitativement le potentiel de main-d'oeuvre et la richesse collective. Cette politique serait alors financée par les revenus généraux et serait administrée soit par une institution tripartite autonome telle une Commission qui regrouperait des établissements tripartites, régionaux et municipaux et par un ministère comme le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu qui aurait ses établissements locaux. Dans le premier cas on peut penser à une organisation similaire à celle de la Commission de la santé et de la sécurité au travail ; dans l'autre cas, on peut penser à une transformation du système des centres de main-d'oeuvre provinciaux. Mais de toutes les façons, les groupes concernés se doivent d'être présents à tous les niveaux ; ce sont eux qui à travers un processus de négociation administrent la politique et décident des mesures à prendre. Au niveau provincial, le conseil d'administration pourrait établir les normes générales des programmes et allouer les budgets ; ce sont toutefois les comités régionaux et municipaux qui décideraient de la nature des programmes de formation et de création d'emplois.

Le gouvernement fédéral pourrait décider de prendre l'initiative en matière de politique du marché du travail. Il ne pourrait néanmoins [120] outrepasser les gouvernements provinciaux car leur participation est essentielle au succès de l'opération. Sans la participation des gouvernements provinciaux, une politique du marché du travail ne peut être qu'une politique de maintien ou de partage du revenu comme c'est le cas actuellement.

Une politique du marché du travail initiée par Ottawa pourrait prendre la forme d'une provincialisation de la commission Emploi et Immigration. Chacune des commissions provinciales pourrait être autonome administrativement et financièrement ; le financement de la politique se ferait alors par cotisations et pourrait être augmenté d'une subvention fédérale proportionnelle aux besoins. Le gouvernement fédéral pourrait présider un comité tripartite central qui verrait à la répartition des subventions entre les provinces et qui assurerait une certaine coordination entre les politiques provinciales. Cette formule serait efficace car elle permettrait l'intégration dans un même système tripartite de l'assurance-chômage, de l'aide sociale, de la formation et de la création d'emplois temporaires. Comme l'illustre l'exemple présenté en annexe II cette formule organisationnelle permettrait de rentabiliser financièrement tout programme de création d'emplois.

### *Le volet du développement économique régional*

La politique de plein emploi concerne non seulement les ajustements à court terme entre l'offre et la demande de travail, mais doit aussi se préoccuper des ajustements structurels en particulier de nature sectorielle et régionale. C'est le volet du développement économique régional qui hérite de cette responsabilité. Ainsi la politique du développement économique régional doit veiller au développement des secteurs actuels et nouveaux et doit favoriser le développement industriel dans les régions où le chômage est élevé. Il ne s'agit donc pas de subventionner à long terme des entreprises non viables mais plutôt d'encourager les investissements productifs et les changements technologiques nécessaires, d'inciter les entreprises à s'établir dans les régions désignées, d'aider les entreprises en difficulté temporaire, de procurer le capital financier nécessaire au financement d'entreprises rentables,

d'offrir un soutien technique aux initiatives locales, et pour les fermetures d'usines, s'il y a lieu, de voir en collaboration avec la politique du marché du travail, à relocaliser les travailleurs ainsi mis à pied.

Il existe actuellement des programmes provinciaux et fédéraux qui s'inscrivent dans le domaine du développement régional. Néanmoins ces initiatives sont insuffisantes par rapport aux besoins à combler ; par ailleurs, elles ne sont pas très bien coordonnées entre elles. En fait, traditionnellement, les questions de développement industriel sont vues comme émanant d'un plan global conçu au niveau des ministères ; cette façon de concevoir le développement n'est pas propice à développer le dynamisme interne autant au niveau régional que sectoriel. C'est justement pour cette raison que ce volet de la politique de plein emploi se doit, non seulement d'être régionalisé, mais aussi fondé sur la participation [121] des groupes.

Tout comme pour le volet du marché du travail, celui-ci devrait être sous la juridiction provinciale. Les provinces ont depuis le début des années soixante développé de nombreuses formes d'intervention dans ce domaine ; de plus, tout comme pour le volet du marché du travail, les structures actuelles des associations syndicales et patronales se prêtent bien à une politique d'échelle provinciale ; enfin, la provincialisation de cette politique permet d'éviter les conflits inévitables quand le choix des priorités s'effectue au niveau central. Ceci ne veut pas dire qu'il n'y a aucun rôle à jouer pour le gouvernement fédéral ; celui-ci pourrait offrir un lien de discussion et d'échanges à l'échelle canadienne et principalement en ce qui touche la politique commerciale qui affecte directement le développement économique régional.

Ce volet de la politique de plein emploi pourrait émaner des ministères provinciaux de l'Industrie et du Commerce ou d'une nouvelle institution provinciale autonome et tripartite dont le mandat serait de développer l'emploi à travers le développement économique régional ; cette institution pourrait avoir des bureaux régionaux où siègeraient les représentants des différents groupes. Ces institutions régionales ne seraient pas consultatives mais administreraient des programmes précis. Le menu des différents programmes pourrait être défini à l'échelle de l'institution tripartite provinciale, les bureaux régionaux auraient à choisir les mesures appropriées et à en suggérer de nouvelles. Le financement de la politique proviendrait des revenus généraux ; le gouvernement central pourrait participer ou non au financement de cette

opération tout comme il pourrait ou non participer à la définition des programmes.

### *Conclusion*

Nous avons tenté de montrer dans ce papier que le défi du plein emploi n'est pas technique mais bien politique. Ce défi consiste principalement à créer la volonté politique par rapport à l'objectif du plein emploi ; il s'agit de faire prendre à chacun des groupes de la société un engagement ferme par rapport à cet objectif. Le défi du plein emploi consiste ensuite à implanter les institutions autonomes, permanentes et tripartites vouées à la poursuite du plein emploi. Ce défi est non seulement réalisable mais il est aussi rentable ; c'est ce que nous enseigne l'expérience des pays à politique de plein emploi.

Le défi du plein emploi implique également des changements d'attitudes à d'autres niveaux, en particulier en ce qui concerne le rôle de l'État, l'importance des services publics et le rôle des femmes sur le marché du travail, mais la mise en place des institutions appropriées aidera à modifier ces attitudes et comportements car elle démystifiera certaines craintes et préjugés non fondés.

Le défi du plein emploi peut apparaître exigeant mais il faut se rappeler qu'il n'y a pas de solution magique aux problèmes complexes de notre époque. Il n'y a que des solutions pragmatiques.

[122]

### **NOTES**

Pour faciliter la consultation des notes en fin de textes, nous les avons toutes converties, dans cette édition numérique des Classiques des sciences sociales, en notes de bas de page. JMT.



[123]

## ANNEXE I

## Quelques indicateurs de performance économique Canada, 1929-1945

Année	Personnes sans travail et cherchant du travail ( <sup>c</sup> 000)	chômage (2)	P.N.B. dollars cons- tants 1949 ( <sup>c</sup> 000,000)	Taux d'augmentation dans P.N.B. réel	Taux d'augmentation du nombre de per- sonnes employées (2)
1929	116	2.3	9,061	0.3	1.4
1930	371	9.1	8,679	-4.2	-4.1
1931	481	11.6	7,567	-12.8	-0.5
1932	741	17.6	6,798	-10.2	-5.4
1933	826	19.3	6,359	-6.5	-0.6
1934	631	14.5	7,127	12.1	7.5
1935	625	14.2	7,678	7.7	1.9
1936	571	12.8	8,022	4.5	3.1
1937	411	9.1	8,820	9.9	5.6
1938	522	11.4	8,871	0.6	-1.2
1939	529	11.4	9,536	7.5	1.3
1940	423	9.2	10,911	14.4	1.6
1941	195	4.4	12,486	14.4	2.1
1942	135	3.0	14,816	18.7	3.8
1943	76	1.7	15,357	3.7	1.3
1944	63	1.4	15,927	3.7	-0.1
1945	73	1.6	15,552	-2.4	-0.8

1. Ces statistiques concernent la main-d'oeuvre civile.

2. Taux estimé selon les données.

Sources : M.C. Urquhart, K.H.A. Buckley, *Historical Statistics of Canada*, The MacMillan Company of Canada Ltd, Toronto, 1965.

## ANNEXE II

Cet exemple illustre les retombées financières pour tous les niveaux de gouvernements d'un programme provincial de travaux publics. Dans cet exemple, le gouvernement du Québec crée 29 960 emplois à un coût moyen de 44 633 \$. Le programme entraîne la création de 10 486 emplois supplémentaires ; le coût total du programme est de 1 337,2 millions de dollars. Toutefois il génère pour l'ensemble de la société des retombées financières de l'ordre de 2 674,4 millions ; de ces bénéfices, 1 257,3 millions sont répartis entre les gouvernements. Le tableau suivant illustre cette répartition.

Les retombées financières pour les gouvernements d'un programme provincial de création directe de 29 960 emplois en 1981

	Québec	Ottawa	Municipalités	Total
	(Millions de \$)			
Economie au niveau de l'assurance-chômage	—	248,9	—	248,9
Economie au niveau de l'aide sociale	80,9	80,9	—	161,8
Impôts directs	308,1	260,3	—	568,4
Impôts indirects	134,6	120,0	109,1	363,7
Subventions	-11,5	-74,0	--	-85,5
Péréquation	-192,5	+192,5	--	
TOTAL	319,6	828,6	109,1	1257,3

Source : D. Bellemare, L. Poulin-Simon, *Le Plein Emploi : pourquoi*, coédition P.U.Q., I.R.A.T., UQAM (LABREV), 1983.

[124]



[125]

**Nos 12-13.**

**EMPLOI : L'ÉCLATEMENT ?**

**DOSSIER**

**Deuxième partie : Marché du travail : l'éclatement ?**

**“ L'OBJECTIF  
DU PLEIN EMPLOI AU CANADA:  
PERSPECTIVES HISTORIQUES.”**

**Vincent van SCHENDEL**

[Retour au sommaire](#)

Le taux de chômage officiel au Canada a, depuis 1945, presque toujours été plus élevé que dans les autres pays capitalistes occidentaux. Pourtant, on considère souvent que le Canada fut l'un des premiers pays, après la Deuxième Guerre mondiale, à prendre le « virage keynésien » et faire de l'emploi une priorité. Comment alors expliquer cette persistance d'un niveau plus élevé de chômage au Canada ?

Différents éléments d'explication peuvent être avancés et l'ont été par différents auteurs : la structure de l'économie canadienne ; l'« ouverture » de l'économie canadienne et sa très grande sensibilité aux aléas du commerce international, en particulier les relations étroites qui lient l'économie canadienne à celle des États-Unis, tant en termes d'échanges commerciaux que de mouvements de capitaux et d'investissements étrangers ; la concurrence étrangère et la reconstruction de l'Europe et du Japon qui, dans l'après-guerre, ont bénéficié d'un taux de croissance plus élevé ; les relations fédérales-provinciales qui ont rendu difficile la coordination des politiques gouvernementales ; [126] l'importance du secteur financier et de la bourgeoisie financière au Canada, qui ont orienté les politiques économiques vers la satisfaction des milieux financiers ; et enfin : l'absence de volonté politique des

gouvernements de tout mettre en œuvre pour assurer le plein-emploi. Voilà autant d'éléments qui ont contribué, d'une façon ou d'une autre à la réalisation de la maigre performance canadienne en matière d'emploi <sup>50</sup>.

Pour analyser et tirer un bilan complet de cette « performance », il faudrait examiner, outre les six éléments que nous venons de citer, l'ensemble des politiques adoptées et mises en œuvre par les gouvernements fédéral et provincial depuis 1945. Il faudrait aussi situer cette analyse dans le cadre international. Nous n'avons bien sûr pas l'intention — ni l'espace ! — d'effectuer tout ceci ici. Cette recherche reste en grande partie à faire.

Nous voudrions cependant examiner l'un des éléments à la source, sans aucun doute possible, de cette situation : l'absence de *volonté politique* du gouvernement fédéral d'assurer le plein-emploi. Après avoir retracé les premiers jalons de la réflexion sur le plein-emploi au Canada, nous verrons, dans les lignes qui suivent, que dès la publication du livre blanc sur l'emploi en 1945, le gouvernement canadien ne considérait pas, malgré l'apparence des discours, l'emploi comme une priorité absolue. Ceci ne s'est qu'accentué par la suite...

Nous nous attarderons quelque peu en chemin aux analyses et recommandations du Rapport Beveridge publié en Angleterre en 1944 : ce rapport, souvent mentionné, est peu connu, mais ses conclusions méritent d'être rappelées pour comprendre les débats d'alors... et éclairer ceux d'aujourd'hui !...

---

<sup>50</sup> Pour un résumé de ces explications, on pourra consulter notamment : Sylvia Ostry et M.A. Zaidi, *Labour Economics in Canada*, 3<sup>e</sup> édition, Mc Millan, 1979 ; Léo Panitch éd., *The Canadian State, Political Economy and Political Power*, University of Toronto Press, 1977 ; *Canadian Trade Committee, Canadian Economic Policy Since the War*, 1966.

## *Les jalons de la réflexion sur le plein-emploi au Canada*

### *Le New-Deal*

C'est en 1933 aux États-Unis qu'il faut remonter pour trouver la première étape d'une réflexion sur l'intervention gouvernementale concernant l'emploi. C'est en effet à ce moment qu'est mis en œuvre le « New-Deal » de F.D. Roosevelt pour lutter contre la crise : de 1933 à 1936 seront adoptées dans ce pays une série de mesures visant à relancer le crédit, protéger les producteurs agricoles, soutenir les revenus et le pouvoir d'achat des travailleurs, régler les heures de travail et la concurrence, réformer le système fiscal et réduire les inégalités, ainsi que mettre en œuvre des travaux publics, etc.

Ce n'est qu'en 1935 que Bennett, au Canada, tente d'imiter Roosevelt et adopte à la vapeur une série de mesures en ce sens. Il est cependant défait aux élections par Mackenzie King qui, d'abord hostile à ces mesures, adopte une position plus « interventionniste » en... 1937. C'est alors que des lois telle l'assurance-chômage, d'abord déposée en 1935 puis reléguée aux oubliettes à la suite du changement de gouvernement, sont remises sur [127] le tapis. Les provinces, particulièrement le Québec et l'Ontario, s'opposent à l'établissement d'un système pan-canadien d'assurance-chômage car la sécurité du revenu est de juridiction provinciale. Ce n'est qu'en 1941 que sera promulguée la loi de l'assurance-chômage.

D'autres lois entrent en vigueur à la fin des années 30, votées tant à Ottawa qu'à Québec : salaire minimum, aide aux mères nécessiteuses, etc. Mais le plus gros reste à venir. Ce sera le rôle de la Commission Rowell-Sirois d'analyser les changements à opérer au cadre constitutionnel et au rôle de l'État dans l'économie <sup>51</sup>.

---

<sup>51</sup> Pour un très bon résumé des mesures de secours de chômage adoptées pendant les années 30, cf. Yves Vaillancourt et Michel Pelletier, [\*Les Politiques sociales et les travailleurs, tome 2 : Les années 30\*](#).

### *La Commission Rowell-Sirois*

La commission est nommée en août 1937 et dépose son rapport au printemps 1940. Les thèmes abordés par la commission vont de la constitution au rôle de l'État dans l'économie en passant par les assurances sociales, l'analyse de la conjoncture économique, etc. La commission recommande notamment que soient centralisés aux mains du gouvernement fédéral les principaux leviers du développement économique (en particulier la taxation), préconise le développement des services sociaux (sous l'égide du fédéral et des provinces) et des lois sociales. L'assurance-chômage, dit le rapport, ne devrait relever que du fédéral.

Le rapport est particulièrement intéressant par le ton et l'approche utilisée. Si on n'y trouve pas à proprement parler d'analyse keynésienne, l'approche, par contre, tranche nettement avec les conceptions en vigueur quelques années plus tôt seulement sur le mécanisme de l'activité économique et le rôle de l'État. Le rapport prône une attitude plus interventionniste du gouvernement central et ne fait plus de la stabilité monétaire et financière un principe absolu.

### *Le « Advisory Committee on Reconstruction »*

La Deuxième Guerre mondiale voit l'établissement du plein-emploi au Canada. Les prix et les salaires sont réglementés et l'État fédéral prend la direction de l'économie : celui-ci profite de la guerre pour rapatrier tout pouvoir de taxation : les impôts sont augmentés et les dépenses gouvernementales dépassent 50% du PNB... Mais dès 1942, on prépare l'après-guerre. Ainsi, en 1942 est déposé le *Rapport Marsh* proposant un plan systématique d'assurances sociales. Fin 43 est déposé le rapport du *Advisory Committee on Reconstruction*. Ce dernier affirme qu'il est possible d'assurer un emploi à tous les Canadiens et demande au parlement de tout faire pour éviter la répétition d'un chômage de masse. Le rapport, en fait, examine essentiellement les conditions de la reconstruction et de la transition de l'économie de guerre à l'économie de paix i.e. la période de l'immédiat après-guerre. Le comité propose un plan d'investissement de l'État, des programmes de conservation des ressources naturelles, et insiste sur la nécessité d'établir des

programmes d'assurances sociales ; la participation à la reconstruction de l'économie mondiale est aussi mentionnée. Mais le rapport insiste particulièrement sur la nécessaire collaboration [128] patronale-ouvrière et la « responsabilité » de l'industrie et des travailleurs syndiqués. On suggère même la constitution de « comités ouvriers-patronaux » dans chaque entreprise dans le but de « discuter franchement » les problèmes communs <sup>52</sup>...

C'est cependant en avril 1945 que le grand tournant est pris, du moins en apparence, avec la publication du livre blanc *Travail et revenus* et la référence au cadre d'analyse keynésien. Mais avant d'examiner ce texte et ses répercussions, penchons-nous d'abord sur un autre rapport, publié en Grande-Bretagne celui-là et qui est resté capital à plus d'un titre : le Rapport Beveridge.

### ***Le Rapport Beveridge***

Sir William C. Beveridge, économiste et administrateur, se spécialise tôt dans les questions du chômage. En 1909, il publie *Unemployment, a Problem of Industry* puis, en 1931, édite une seconde version, remaniée, de son ouvrage. Le chômage, dit-il, est un problème social et non individuel ; c'est, comme le dit le titre, un « problème d'industrie » lié aux cycles économiques et à la croissance. Il est donc inévitable et même désirable, la réserve de travail étant nécessaire pour poursuivre l'expansion. Il ne peut donc y avoir de solutions, mais seulement des palliatifs. Le chômage, qu'il décompose en éléments saisonnier, structurel et frictionnel, peut être réduit par une meilleure organisation du marché du travail : accroissement de la productivité, diminution de l'offre de travail et baisse des salaires ; des travaux publics peuvent être entrepris mais leur réalisation pratique n'est pas facile, soutient Beveridge.

La grande crise modifiera profondément les vues de Beveridge et en fera un ardent défenseur de la théorie keynésienne. En 1941, le gouvernement britannique lui demande de faire rapport sur « les assurances

---

<sup>52</sup> Pour un résumé de ce document, voir *La Gazette du travail*, février 44.

sociales et les services connexes ». Le rapport est déposé en novembre 1942. Beveridge y propose :

[...] trois objectifs pour la réalisation du plan de la sécurité sociale auquel il est fait allusion, savoir un système d'allocation pour les enfants, un service compréhensif de santé et le maintien de la pleine occupation <sup>53</sup>.

Le plein-emploi, soutient Beveridge, est une condition essentielle de la sécurité sociale, vue comme « la sécurité individuelle organisée par l'État ». Le rapport que Beveridge dépose en 1944, *Du travail pour tous dans une société libre*, se veut donc la suite de son rapport sur les assurances sociales.

« L'oisiveté, y dit l'économiste britannique, est source de corruption et de démoralisation. » Ceci le mène d'ailleurs à définir que le plein-emploi « au sens réaliste du mot, signifie que le chômage, dans chaque cas individuel, ne doit pas dépasser la période qu'il est possible de couvrir par l'assurance-chômage sans risque de démoralisation (5) ».

Il existera toujours un chômage frictionnel, dit Beveridge, mais tout autre chômage doit être combattu. Ceci doit être une priorité et un objectif absolu. Tous les moyens doivent être mis en œuvre pour y arriver. Beveridge croit que ceci est réalisable dans un régime de libre [129] entreprise et souhaite que cela se fasse ainsi. Mais pour bien montrer que l'objectif du plein-emploi est prioritaire, il ajoute :

D'après le point de vue observé dans ce rapport, on peut réaliser effectivement la pleine occupation tout en confiant la direction de l'industrie à l'entreprise privée. Les propositions faites dans ce rapport sont basées sur ce point de vue. Mais si, contrairement à ce point de vue, le raisonnement montrait que l'abolition de la propriété privée des moyens de production est nécessaire pour la pleine occupation, il faudrait procéder à cette abolition <sup>54</sup>.

<sup>53</sup> W.C. Beveridge, *Du travail pour tous dans une société libre* — version française de *Full Employment in a Free Society* —, Paris, 1945, p. 9. Le texte français traduit « full employment » par « pleine occupation ».

<sup>54</sup> *Ibidem*, p. 22.

En ce sens, Beveridge « dépasse » Keynes. Ce dernier a toujours conçu ses propositions, toutes « révolutionnaires » soient-elles, dans le but de maintenir à tout prix le capitalisme...

Mais revenons-en à l'analyse de Beveridge. La première cause du chômage, affirme-t-il dans son nouvel ouvrage, est l'insuffisance de la demande. Or, l'entreprise privée seule ne peut garantir une demande suffisante. C'est donc à l'État d'intervenir. En fait, dit Beveridge, le chômage est fatal dans une économie de marché non planifiée. Et ce qu'il faut, c'est « socialiser la demande sans socialiser en même temps la production <sup>55</sup> ». L'instrument privilégié pour assurer ce « décaissement » suffisant sera un « nouveau type de budget » qui aura

[...] pour objet le revenu et la dépense de la communauté considérée dans son ensemble et non pas seulement sous l'angle des finances publiques

et qui

[...] règle les décaissements d'après cette donnée plutôt que d'après le critère des ressources financières [...] L'occupation de tout le potentiel humain du pays. Voilà le principe cardinal <sup>56</sup>.

Mais il existe aussi, affirme toujours l'auteur, une mauvaise organisation du marché du travail qui peut être source de chômage (structurel). Il faut donc, parallèlement, s'assurer du contrôle de la localisation de l'industrie et l'organisation de la mobilité du travail.

Pour Beveridge, en outre, il faut stabiliser le commerce international, de concert avec les autres pays, maintenir une continuité dans la politique économique internationale et ajuster la demande intérieure au commerce international (toujours dans le but de maintenir un « décaissement » suffisant).

Tout ceci vise à transformer le marché du travail d'un marché d'acheteurs en un marché de vendeurs i.e. faire en sorte qu'il y ait toujours plus d'emplois disponibles que de travailleurs en quête d'emploi, avec un chômage frictionnel minime.

---

<sup>55</sup> *Ibidem*, p. 28.

<sup>56</sup> *Ibidem*, p. 30.

Le plein-emploi assure donc la sécurité. Mais il permet aussi — en même temps qu'il est permis par — l'établissement de la coopération patronat/syndicat ; et ceci est également un élément majeur du rapport Beveridge :

[...] dans l'hypothèse seulement où il y a du travail pour tous, on peut raisonnablement espérer que les ouvriers coopéreront <sup>57</sup>.

[130]

Et plus loin :

le succès de toute politique de pleine occupation dépend de la coopération de la population ouvrière : elle devra maintenir la discipline et observer une attitude raisonnable en matière de discussion de salaires. On ne peut s'attendre à cette coopération qu'à la condition de donner à la population ouvrière l'assurance que les employeurs n'abuseront pas de leur situation <sup>58</sup>.

Toute revendication salariale ou hausse de prix jugées excessives déréglerait alors le mécanisme et devrait entraîner l'intervention de l'État pour fixer les prix et les salaires...

Mais pour Beveridge, cet appel à la « responsabilité » et à la raison s'adresse également aux entreprises qui devront ouvrir leurs livres comptables aux syndicats pour que toute discussion « posée » puisse se tenir en connaissance des faits.

Presqu'en même temps que Beveridge déposait son rapport, le gouvernement britannique présente au parlement un livre blanc sur l'emploi qui reste très en deçà des propositions de Beveridge. Il en sera de même pour ses homologues canadien et américain.

### ***Les livres blancs : Angleterre, Canada, États-Unis***

---

<sup>57</sup> *Ibidem*, p. 17.

<sup>58</sup> *Ibidem*, p. 219.

C'est donc en 1944 que paraît en Angleterre le livre blanc sur l'emploi. Bien qu'appréciant sa philosophie générale et la préoccupation de l'emploi qu'on y trouve et l'abandon des théories économiques d'avant-guerre, Beveridge en critique l'insuffisance. Le document gouvernemental, en effet, ne parle que d'assurer un *niveau élevé d'emploi* et ne fait pas du plein-emploi une priorité absolue. « Tout ce que le livre blanc donne comme encouragement, c'est de donner de bons conseils » de dire Beveridge <sup>59</sup>. Le livre blanc préconise des travaux publics, ce qui est insuffisant soutient l'économiste britannique. En outre, il n'y est

[...] pas question de stabiliser l'investissement privé ; il n'est pas davantage question d'élargir la sphère du décaissement public ; enfin, aucune allusion n'est faite à l'expansion régulière de la demande dont dépend la pleine occupation <sup>60</sup>.

Beveridge critiquera également la préoccupation du livre blanc d'équilibrer le budget sur une ou plusieurs années. Enfin, note-t-il, les intentions du gouvernement sont insuffisantes pour s'assurer la collaboration des syndicats.

C'est en avril 45 qu'est déposé au Canada le livre blanc sur l'emploi : *Travail et revenus* <sup>61</sup> :

La reconstruction doit essentiellement consister à effectuer, sans heurts et avec méthode, une transition entre l'économie de guerre et l'économie de paix et à maintenir un taux d'emploi et de revenu élevé et stable. Le gouvernement fait de cette tâche le principal objectif de sa politique [...] En se fixant comme objectif un taux élevé et stable d'emploi et de revenu, le gouvernement ne vise pas moins que le plein-emploi <sup>62</sup>.

---

<sup>59</sup> *Ibidem*, p. 283.

<sup>60</sup> *Ibidem*, p. 291.

<sup>61</sup> Le titre exact est *Travail et revenus*, en ce qui a trait tout particulièrement à la première phase de la reconstruction, déposé par le ministre de la reconstruction, C.D. Howe, le document est en fait rédigé par W.A. Mac Intosh.

<sup>62</sup> *Travail et revenus*, p. 3. Le texte de la traduction française officielle laissant à notre avis à désirer, nous avons reproduit ici la version qu'en donne le

Le document ne quantifie cependant pas ce que veut dire « plein-emploi » [131] et le reste du texte de 28 pages ne parle plus en termes vagues que de niveau élevé d'emploi. L'accent est par contre mis sur le développement de l'entreprise privée, le gouvernement devant se contenter de diriger et « encourager » les dépenses, bref, de créer les conditions permettant à l'entreprise privée « de contribuer à l'augmentation des affaires et du travail <sup>63</sup> ». Le gouvernement central devra en outre stimuler la recherche et la formation professionnelle, et lancer éventuellement des travaux publics pour stimuler la demande. Le budget devra être équilibré sur plusieurs années et la dette nationale devra rester dans des limites convenables.

Mais nulle part dans le document, pas plus que dans le livre blanc britannique, ne sent-on la volonté de faire du plein-emploi un objectif *absolu*. D'ailleurs, 20 ans après la publication du livre blanc canadien, son auteur, W.A. Macintosh, le reconnaîtra implicitement :

Some aspects that were thought important at the time were that the government did not undertake any guarantee of full employment in an open economy ; it undertook to make the achievement of a high and stable level of employment and income a major object of policy, having regard to the interest of the self-employed and the limitations of a fédéral System ; it did not engage in the foolish argument of the day as how full high employment should be ; it did not include impractical and illusory schemes for which there was neither the know how or a demonstrated need <sup>64</sup>.

La même chose peut être dite du cas américain. En 1945, le sénateur Murray propose un projet de loi garantissant le droit à un emploi permanent, à temps plein, et rémunérateur. Le projet est rejeté. En 1946, un « employment act » est déposé, et adopté, dans lequel il n'est fait état que de la « responsibility of the federal government to [...] promote free competitive enterprise [...] under which there will be afforded

---

rapport Axworthy : *L'Évolution du marché du travail dans les années 80* — Emploi et Immigration Canada, juillet 81, p. 7.

<sup>63</sup> Travail et revenus, p. 15.

<sup>64</sup> W.A. Mac Intosh, « The white paper on employment and income in its 1945 setting », in *Canadian Economic Policy Since the War*, *op. cit.*, p. 19.

useful employment for those able, willing and seeking to work <sup>65</sup> ». Un livre blanc allant dans le même sens accompagne le projet de loi.

Ainsi, malgré le Rapport Beveridge, ni au Canada ni aux États-Unis ou en Angleterre, pays avec lesquels le Canada était le plus lié, ne trouve-t-on, dès la fin de la Deuxième Guerre mondiale, la volonté de faire du plein-emploi un objectif absolu ; certes, les dépenses gouvernementales, en particulier les stabilisateurs automatiques et l'intervention directe de l'État dans l'économie constituent alors un stimulant puissant pour l'emploi et ont certes contribué à éviter, amortir ou retarder des récessions <sup>66</sup> ; certes aussi, l'emploi devient un objectif important, ce qui n'était pas le cas jusqu'à la crise des années 30, mais ce n'est pas une *priorité*. L'expérience canadienne de l'après-guerre illustrera ceci à plusieurs occasions. Nous retiendrons maintenant quelques épisodes de cette expérience canadienne.

### *Le « plein-emploi » à l'épreuve des faits*

Dans les 3 ou 4 années qui suivent immédiatement la guerre s'exprime [132] tout d'abord, pour le gouvernement fédéral, la peur de voir revenir les taux de chômage d'avant-guerre. Le gouvernement stimule donc l'activité économique et le chômage n'atteint que 2,5% en moyenne (variant de 1,6 à 3,4% de 1945 à 1949).

Cet essor de l'emploi se nourrit d'une expansion économique générale, elle-même alimentée par les dépenses de consommation « retenues » pendant la guerre et les investissements de transformation des usines de guerre. Avec le relâchement des contrôles des prix et des salaires, l'inflation atteint cependant plus de 14% en 1948. C'est alors que le gouvernement fédéral et la Banque du Canada commencent à faire de l'inflation l'une de leur préoccupation principale (le livre blanc n'en parlait pas). Mais avant d'aborder cet « épisode » de la lutte à

<sup>65</sup> Cité par Nixon Apple, « The rise and fall of full employment capitalism », in *Studies in Political Economy — A Socialist Review*, n° 4, p. 14.

<sup>66</sup> Pour une périodisation et un examen plus détaillé de ceci voir l'article du collectif de la revue dans ce numéro : « Emploi et politiques économiques au Canada ».

l'inflation, nous aimerions en aborder un autre : celui des débats à l'ONU sur la nature du plein-emploi et les moyens d'y arriver ; nous discuterons ensuite deux autres épisodes : la politique fiscale et la caractérisation de la nature du chômage.

### *Les débats à l'ONU*

En 1950, le conseil économique et social des Nations unies adopte une résolution recommandant que chaque gouvernement publie

[...] dès qu'il pourra le faire et sous une forme aussi précise que possible la norme qui définit pour lui l'expression « plein-emploi » et qu'il accepte comme objectif permanent de sa politique, en l'exprimant autant que possible soit en pourcentage de la main-d'oeuvre employée, soit en chiffres absolus de chômeurs, soit encore par le moyen d'une marge comprise entre deux pourcentages ou deux chiffres absolus ; et publie ultérieurement toute révision de cette norme qui pourrait de temps à autre être nécessaire <sup>67</sup>.

L'ONU envoie un questionnaire en ce sens aux pays membres. Le Canada répond, en 1953, que l'économie canadienne est

[...] trop dépendante des marchés étrangers pour (pouvoir) fixer une norme rigide de plein-emploi (...)

---

<sup>67</sup> Cité dans « L'emploi et le chômage depuis 1950 : politiques gouvernementales I », in *Revue internationale du travail* (B.I.T.), juillet 1956.

En outre :

(...) un grand nombre de questions relatives à la main-d'oeuvre sont de la compétence des gouvernements provinciaux. Il se pourrait parfois que l'exécution d'un plan exigea des remèdes que l'autorité centrale n'aurait pas le pouvoir d'appliquer <sup>68</sup>.

La dépendance envers le commerce extérieur et les relations fédérales-provinciales servent donc de prétexte au gouvernement canadien pour refuser tout engagement envers le plein-emploi. En 1964, dans son premier exposé annuel, le Conseil économique du Canada fixera le plein-emploi à 3% de chômage... sans que ce niveau ne soit jamais atteint !...

Au même moment (1953), le Canada soutient les États-Unis dans l'opposition, à l'ONU, à l'inclusion d'un engagement à réaliser le plein-emploi dans la charte des Nations unies.

[133]

### *La politique monétaire*

Depuis 1975, la Banque du Canada a opéré ce que l'on a appelé un tournant monétariste : pour combattre l'inflation, jugée responsable de tous les maux y compris du chômage, la banque centrale restreint la croissance de la masse monétaire et maintient des taux d'intérêt élevés. Il s'en est suivi, on le sait, la plus profonde récession que le Canada ait connu depuis les années 30. Cette attitude, pourtant, n'est pas nouvelle. Dans les années 50, à la suite de la flambée inflationniste de 1947-48 et 1951, le gouvernement canadien et la Banque du Canada commencent à faire de la lutte à l'inflation l'objectif principal, craignant une nouvelle flambée des prix dans cette décennie (c'est peu après cette époque que date la théorisation de la relation inflation/chômage sous forme de la « courbe de Phillips »).

---

<sup>68</sup> *Ibidem*, p. 3.

Après une nouvelle pointe de 10,6% en 1951, le taux d'inflation ne dépasse plus guère 3,2% dans toute la décade. La lutte à l'inflation semble donc un succès. Mais c'est l'emploi qui se ressent de cette politique : le taux de chômage grimpe à 7% en 1959 et 1960, et 7,1% en 1961, alors que l'économie canadienne connaît une sévère récession de 1957 à 1961. L'expansion reprend au début des années 60, alimentée par la reprise américaine et la guerre du Vietnam. Le chômage baisse alors progressivement jusqu'à 3,4% en 1966 pour remonter par la suite.

### *La politique fiscale*

Il semble que la politique fiscale canadienne, exception faite des périodes 1955-59 et 1970-74, n'ait pas non plus eu comme objectif le « plein-emploi » et qu'elle n'ait eu de keynésienne que l'apparence...

Jusqu'en 1965, les budgets adoptés se voulaient *équilibrés* ; les réductions d'impôts étaient décidées quand — et parce que — le budget était excédentaire et les hausses d'impôts quand le budget était déficitaire. Le niveau de l'emploi ne semblait donc pas une préoccupation des ministres des finances ! Après une analyse de la politique fiscale de la période 1945-65, H. Scott Gordon conclut d'ailleurs :

It must be confessed that Keynesian economics has made virtually no impact on the Canadian public mind or on the business community. It has made little headway in advancing the analytical work in the bureaucracy that underlies the formulation of employment and other economic policies : and despite some brief period of favour, it does not appear to have won its way to any appreciable acceptance of fiscal policy <sup>69</sup>.

Par la suite, et jusqu'en 1970, cette attitude demeure. De 1970 à 1974, avec la hausse du chômage, le gouvernement fédéral adopte une

---

<sup>69</sup> H. Scott Gordon, « A twenty year perspective : some reflections on the Keynesian revolution in Canada », in *Canadian Economic Policy Since the War*, op. cit., p. 46.

politique plus expansionniste, mais fait à nouveau marche arrière lorsque l'inflation atteint les 8-10% <sup>70</sup>.

Les arguments invoqués pour agir de la sorte, autant il y a 25 ans qu'aujourd'hui, sont de deux sortes : 1) l'inflation nuit à la croissance, donc à l'emploi ; et 2) le chômage est en grande partie structurel et ne peut donc être combattu par la stimulation de la demande. Ce qui [134] nous amène à notre dernier « épisode ».

### *La nature du chômage*

Quelle est la nature du chômage ? Frictionnel, saisonnier, conjoncturel, structurel ? C'est dans les années 50 à nouveau que ce débat non pas commence à se poser — il se posait bien avant — mais prend plus d'ampleur. L'argument qui se développe le plus, tant dans les milieux académiques que gouvernementaux, est que le chômage est dû à des phénomènes structurels : déclin de certains secteurs et essor d'autres, faible mobilité et manque de formation de la main-d'oeuvre, etc. ; bref : incompatibilité entre l'offre et la demande de main-d'oeuvre. Ainsi se trouve justifié le manque de politiques expansionnistes et le développement progressif des politiques axées sur l'offre : formation professionnelle, mobilité de la main-d'oeuvre, développement de l'immigration (pour fournir les compétences dont a besoin l'économie canadienne), etc., et tentative de coordination des politiques <sup>71</sup>.

---

<sup>70</sup> Pour une analyse de la politique économique canadienne dans les années 70, voir C. Deblock, « La politique économique canadienne à la dérive ? », in *Interventions économiques*, n° 11, p. 89-123.

<sup>71</sup> La situation n'est d'ailleurs pas propre au Canada. Cf. ce qu'en dit le rapport Axworthy :

[...] Au cours des années 60, on admettait de plus en plus au Canada et à l'étranger que les politiques du marché du travail puissent jouer un rôle important dans la lutte contre le chômage non cyclique. Au cours de cette période, les politiques dynamiques en matière de main-d'oeuvre élaborées par les pays industrialisés étaient surtout axées sur des mesures ayant trait à l'offre afin d'accroître l'investissement dans le capital humain en donnant de l'expansion au système de formation et d'enseignement.

L'Évolution du marché du travail dans les années 80, op. cit., p. 32.

Bien sûr, ces arguments ne sont pas totalement dénués de fondements : les années 50, comme les années 80, voient s'effectuer de rapides changements technologiques. C'est aussi la période où la concurrence de l'Europe et du Japon, qui commencent à se relever du 2<sup>e</sup> conflit mondial, devient plus vive.

Mais il semble que la situation ait été l'occasion d'abandonner davantage, sous couvert de s'en occuper, la préoccupation de l'emploi.

### *So what ?*

Qu'est-ce que tout ceci démontre ? Deux choses d'abord : 1) que les gouvernements canadiens successifs n'ont jamais eu la volonté politique de réaliser le plein-emploi ; 2) que ce qui a changé depuis 40 ans, ce n'est pas tant la politique économique canadienne que la situation économique elle-même... Tant qu'elle fut portée par les facteurs de l'expansion : la reconstruction des pays européens et du Japon, les guerres de Corée et du Vietnam, l'expansion du crédit, etc., l'économie canadienne ne s'est pas portée trop mal, malgré un chômage chroniquement plus élevé qu'ailleurs. Mais quand la crise arrive, le chômage au Canada ne fait que continuer à être ce qu'il était : pire qu'ailleurs ; et les politiques économiques « same as usual »... Ce qui change aussi, c'est le discours : alors qu'il y a 10 ans encore on déclarait à Ottawa chercher le plein-emploi et combattre le chômage, on dit aujourd'hui qu'on ne peut descendre sous les 8 ou 10%.

Mais ce n'est pas tout, car il faut se poser d'autres questions : la volonté politique et de « bonnes politiques » suffisent-elles à atteindre le plein-emploi ? On pense alors tout de suite à la Suède qui en pleine crise connaît un taux de chômage de 4%... Il faudra revenir sur cette discussion et examiner plus en détail le « modèle » suédois (ou autrichien). Qu'il nous suffise pour l'instant de remarquer que la situation de ce(s) pays est différente de celle du Canada : structure industrielle, importance des échanges extérieurs, [135] et lien avec le capital étranger, histoire et traditions et, surtout, la place du mouvement ouvrier et le taux de syndicalisation : 30% au Canada, 80% en Suède ! Il est évident qu'un mouvement ouvrier fort et organisé, syndicalement et politiquement (*cf.* la social-démocratie suédoise) a beaucoup plus de

chances d'imposer le plein-emploi... C'est d'ailleurs aussi ce qui s'est passé au Canada : les moments où les gouvernements ont adopté le plus de mesures favorisant l'emploi étaient ceux où la « soupe était chaude » du côté du mouvement ouvrier.

Mais pourquoi donc ce manque de volonté politique des gouvernements canadiens successifs d'assurer le plein-emploi ? Faiblesse d'organisation et d'expression du mouvement ouvrier sans doute ; mais peut-être est-ce aussi une forme de régulation du capitalisme au Canada. Ainsi Alvin Finkel suggère-t-il que l'État canadien s'est appuyé sur un chômage plus élevé qu'en Europe plutôt que sur la concertation patronat/syndicats pour s'assurer la modération salariale. L'État canadien aurait ainsi, et par l'importance relativement faible en général des dépenses sociales, privilégié sa fonction d'accumulation au détriment de sa fonction de légitimation (pour reprendre les thèses d'O'Connor <sup>72</sup>).

Et c'est là que le Rapport Beveridge nous revient à l'esprit : Beveridge proposait une réelle politique de plein-emploi — dans le cadre du capitalisme — reposant sur la « coopération », i.e. la concertation, patronale-syndicale. Le Rapport Beveridge n'a jamais été mis en application ; cependant, il est vrai que dans plusieurs pays, y compris l'Angleterre, la concertation a joué un rôle important dans l'établissement d'une relative paix sociale et d'un niveau moins élevé de chômage en échange de concessions salariales ou autres. Mais il semble que cette situation ait été temporaire : l'Angleterre de Thatcher ne brille pas au palmarès de l'emploi !...

Ce qui est intéressant de retenir ici, c'est la dynamique des mesures préconisées par Beveridge, et à quel point Beveridge lui-même était prêt à aller loin pour éliminer le chômage : ouverture des livres comptables des entreprises, contrôle de la localisation de l'industrie et, s'il fallait en venir là : suppression de la propriété privée des moyens de production... Les partisans québécois ou canadiens du plein-emploi sont-ils prêts à aller jusque-là ?

Le mouvement ouvrier canadien et québécois est sans doute prêt à faire des concessions et à se « concerter » pour s'assurer d'un emploi

---

<sup>72</sup> Alvin Finkel, « Origins of the Welfare State in Canada », in *The Canadian State ; Political Economy and Political Power*, op. cit. ; James O'Connor, *The Fiscal Crisis of the State*, St.Martin's Press, New York, 1973.

pour tous et toutes. Encore faudrait-il que cette concertation — appelons plutôt cela *négociation* — se fasse sur une base égalitaire et — eh oui ! — d'un *rapport de forces* favorable !.

Ceci pose la question du *contrôle* des décisions et de la vie économique et sociale. Mais ceci ne pose-t-il pas aussi la question de la propriété des moyens de production ? Et n'engendre-t-il pas une dynamique plus profonde de remise en question du capitalisme ?

Décidément, le débat sur le plein-emploi est crucial et fondamental...

[136]

### **NOTES**

Pour faciliter la consultation des notes en fin de textes, nous les avons toutes converties, dans cette édition numérique des Classiques des sciences sociales, en notes de bas de page. JMT.

[137]

Nos 12-13.

**EMPLOI : L'ÉCLATEMENT ?****DOSSIER****Deuxième partie : Marché du travail : l'éclatement ?**

**“ NOUVELLES TECHNOLOGIES :  
REQUALIFICATION  
OU DÉQUALIFICATION  
DU TRAVAIL ?  
Bilan critique des études.”**

**Colette BERNIER**[Retour au sommaire](#)

Dans la phase actuelle d'informatisation du travail ressurgit toute la question des qualifications qui avait déjà été un sujet brûlant, avec l'automatisation des procédés de production au cours des années cinquante et soixante. Vieux débat donc mais qui ne semble pas avancer tant il est vrai que les thèses continuent à se contredire les unes les autres. En effet, avec la microélectronique certaines études voient dans l'augmentation du nombre de travailleurs et travailleuses qualifiés une augmentation générale des qualifications. D'autres, au contraire, perçoivent les nouvelles technologies comme porteuses d'une plus grande division du travail entraînant, en conséquence, une déqualification du travail.

Trancher entre l'une ou l'autre thèse peut sembler difficile au départ dans la mesure où chacune repose sur une argumentation et des données solides. Or ce qui différencie ces thèses contradictoires c'est la définition même de la qualification et sa mesure ; et c'est sur cette base qu'on peut les questionner. Ainsi la thèse d'une augmentation des

qualifications s'appuie sur des statistiques globales et dégage, à partir des classifications officielles et du niveau de scolarité, l'image d'un travailleur [138] « moyen » comme étant plus qualifié qu'auparavant. À la base donc, on parle de la *qualification des travailleurs et travailleuses*. Les deux principales critiques qu'on peut apporter à cette thèse se rapportent précisément à cette définition de la qualification et à la notion de « moyenne ». À l'opposé, les thèses sur la déqualification du travail se fondent sur des données plus qualitatives liées à la division du travail et au contenu des emplois. On parle bien plus ici de la *qualification du travail* que de celle du travailleur ou de la travailleuse. Deux notions qui ne sont pas équivalentes tant il est vrai que le travail, tel que conçu actuellement, est loin de toujours faire appel à tout le savoir-faire, à toutes les qualifications des travailleurs et travailleuses.

Cet article tentera donc de dégager l'évolution actuelle des qualifications et ce, en rapport avec les changements technologiques récents à partir de l'examen des études existantes <sup>73</sup>.

On conclura donc que bien qu'il y ait augmentation de la proportion d'emplois plus qualifiés comme ceux de professionnel, d'ingénieur et de technicien, il est faux de prétendre que la qualification du travail augmente et ce, pour deux raisons : d'abord, loin d'assister à une augmentation « moyenne » des qualifications, on assiste à une bipolarisation des qualifications, c'est-à-dire qu'un fossé de plus en plus grand se crée entre emplois qualifiés et emplois non qualifiés, ce qui restreint la mobilité ; ensuite, parce que les nouveaux emplois issus de la microélectronique, les emplois qualifiés comme les non qualifiés sont souvent eux-mêmes dévalorisés au cours du processus d'informatisation. Mais on devra aussi se demander si on peut imputer cette dévalorisation du travail aux seuls changements technologiques.

---

<sup>73</sup> Cet article reprend en grande partie un chapitre d'une étude récente de C. Bernier, B. Houle, D. LeBorgne, I. Reny, *Nouvelles Technologies et caractéristiques du travail, bilan-synthèse des connaissances*, étude effectuée par l'IRAT pour l'Institut national de productivité, Montréal, mai 1983, 174 p.

### *La thèse d'une augmentation des qualifications*

Les études défendant la thèse d'une augmentation des qualifications ne sont pas nécessairement fondées sur l'analyse des nouvelles technologies ; soit à partir du processus déjà ancien de l'automatisation, soit à partir de l'évolution de la population active, elles concluent que l'évolution récente des emplois va vers une plus grande qualification.

Par exemple, pour Blauner, l'évolution technologique profite aux travailleurs et travailleuses dans la mesure où elle permet de faire disparaître certains travaux pénibles et des emplois non qualifiés. La technologie crée de nouveaux emplois souvent reliés à la production de la nouvelle technologie elle-même ; ces emplois sont souvent plus qualifiés, moins pénibles et offrent une plus grande possibilité de carrière <sup>74</sup>.

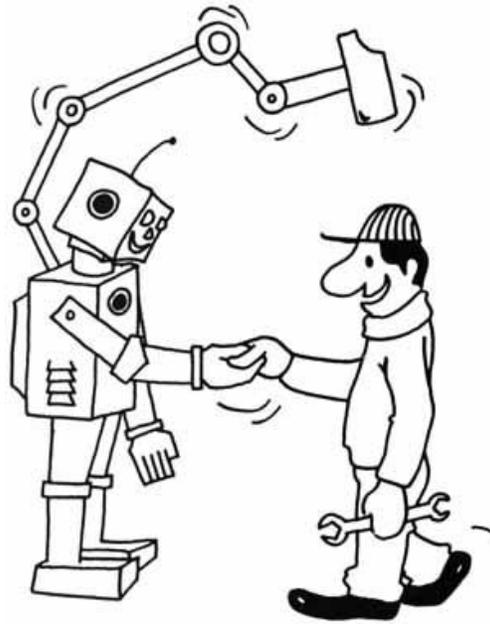
Pour sa part, Daniel Bell affirme qu'avec la révolution scientifique et technique au début du siècle, la science est devenue la principale « force productive ». Certaines catégories d'occupation ont été bouleversées et le travail qualifié comme celui de technicien, d'ingénieur, voire de savant, tend à prendre une place de plus en plus importante dans la société. Cette thèse s'appuie, entre autres, pour affirmer la qualification [139] croissante du travail, sur l'augmentation générale du niveau de scolarité <sup>75</sup>.

Selon des études récentes, on constate que les nouvelles technologies amènent un bouleversement des catégories d'emploi qui va dans le sens d'une diminution des emplois non qualifiés et d'une augmentation des emplois qualifiés.

---

<sup>74</sup> Andrew Zimbalist, ed., « Case studies on the labor process », *Monthly Review Press*, New York, 1979, 314 p.

<sup>75</sup> Daniel Bell, *Vers la société postindustrielle*, Robert Laffont, Paris, 1976.



Ainsi, dans le secteur industriel, l'introduction de la machine outil à commande numérique a amené une diminution du nombre de travailleurs de la production et une augmentation des travailleurs non manuels (cadres, professionnels et techniciens) selon Peitchinis <sup>76</sup>. Selon le même auteur, on assisterait à une augmentation générale de l'éducation et de la qualification de la main-d'oeuvre. Le Quément note de même avec la robotique industrielle, le rejet de nombreux ouvriers spécialisés compensé en partie par l'embauche d'un nombre réduit de techniciens <sup>77</sup>. Une étude américaine sur la robotique confirme aussi l'augmentation du nombre de techniciens et d'ingénieurs <sup>78</sup>. Certaines études fournissent des chiffres plus précis : par exemple à Standard Electric Lorenz, les emplois non qualifiés passent de 82 à 35 pour cent du total de la main-d'oeuvre lors que les emplois hautement qualifiés passent

<sup>76</sup> S.G. Peitchinis, *The Effect of Technological Changes on Educational and Skill Requirements of Industry*, rapport de recherche, Industrie et Commerce, programme des études sur les innovations techniques, Ottawa, 1978, 272 p.

<sup>77</sup> Joël Le Quément, *Les Robots, enjeux économiques et sociaux*, La documentation française, Paris, 1981, 219 p.

<sup>78</sup> Carnegie-Mellon University, Department of Engineering and Public Policy, *The Impact of Robotics on the Workforce and Workplace*, The University, Pittsburg, juin 1981, 214 p.

de 2 à 30 pour cent du total <sup>79</sup>. Dans les ateliers robotisés des usines Renault, il y a eu augmentation des techniciens passant de 7 à 30 pour cent de la main-d'oeuvre alors que le nombre de travailleurs non qualifiés [140] passe de 93 à 70 pour cent et que se créent de nouveaux métiers de conducteurs d'installations automatiques et de techniciens en électronique <sup>80</sup>. L'étude de l'implantation de la conception assistée par ordinateur dans une entreprise de construction électrique conclut que la transformation va conduire à terme à la suppression des niveaux intermédiaires (agents techniques, dessinateurs, prototypistes) pour garder les ingénieurs et les employés <sup>81</sup>.

La même tendance à une diminution des emplois non qualifiés et à une augmentation des emplois qualifiés se constate dans le secteur tertiaire et les bureaux. Par exemple, selon Menzies, les emplois de bureau d'une compagnie d'assurance canadienne ont diminué de 12 pour cent de 1977 à 1980 alors que les emplois de professionnels et de spécialistes ont augmenté de 10 pour cent au cours des neuf premiers mois de 1979 seulement <sup>82</sup>. Les chiffres de Statistique Canada confirmeraient cette tendance dans l'industrie de l'assurance : les emplois de bureau y sont en déclin non seulement en termes relatifs mais aussi en chiffres absolus. Une enquête de la FIET auprès de ses syndicats affiliés dans le domaine des assurances note la création d'une élite technologique tandis qu'un grand nombre d'employés voient leurs qualifications devenir désuètes et moins recherchées sur le marché du travail<sup>83</sup>. Dans les banques, Peitchinis prédit aussi une augmentation de la main-d'oeuvre

<sup>79</sup> Institut syndical européen, L'Impact de la microélectronique sur l'emploi en Europe occidentale dans les années 80, l'Institut, Bruxelles, octobre 1980, 183 p.

<sup>80</sup> Florence Vielcanet, « Robots et automobiles. Sans entraîner nécessairement de licenciement, la robotisation réduit le volume de l'emploi et redistribue les qualifications », in *Intersocial*, n° 87, janvier 1983, p. 10-11.

<sup>81</sup> CFDT (Confédération française du travail), *Les Dégâts du progrès : les travailleurs face au changement technique*, éd. du Seuil, coll. Politique, n° 85, Paris, 1977, 316 p.

<sup>82</sup> Heather Menzies, *Women and the Chip : Case Studies on the Effects of Informatics on Employment in Canada*, the Institute for Research on Public Policy, Montréal, 1981, 98 p.

<sup>83</sup> F.I.E.T., « Les employés d'assurance et l'informatique », in *Fédération internationale des employés, techniciens et cadres*, La Fédération, Genève, février 1981, 28 p.

qualifiée et il pense qu'une augmentation des emplois non qualifiés est improbable<sup>84</sup>. Dans trois municipalités de l'Ontario, Wilkins note une diminution des emplois non qualifiés de bureau et une augmentation des emplois qualifiés tout en soulignant qu'il se crée un écart de plus en plus grand entre les deux pôles de l'emploi<sup>85</sup>.

L'augmentation du nombre d'emplois qualifiés sert souvent d'argument principal pour conclure à une augmentation générale de la qualification. Or, reprenant l'idée d'une diminution des emplois non qualifiés et d'une augmentation des emplois des professionnels et techniciens, certaines études ont tenté de montrer que cette évolution, plutôt que de conduire à une augmentation générale des qualifications, aboutit à une bipolarisation des qualifications.

### *La thèse d'une bipolarisation des qualifications*

Selon cette thèse, on ne pourrait parler d'augmentation générale ou moyenne des qualifications puisqu'il se créerait, avec les nouvelles technologies, un écart de plus en plus grand entre travailleurs et travailleuses qualifiés et non qualifiés, amoindrissant les chances de mobilité professionnelle, de promotions d'un groupe à l'autre, contrairement à la thèse de Blauner.

Plusieurs études démontrent cette bipolarisation à partir de statistiques sur la population active doublées d'études précises dans des secteurs d'emploi ; ceci parce que les qualifications réelles, selon ces auteurs, peuvent difficilement être analysées à partir des seules classifications officielles.

Menzies, par exemple, a très bien montré cette bipolarisation à partir d'une série d'études de cas [141] dans différentes entreprises du

---

<sup>84</sup> Stephen G. Peitchinis, *Technological Changes in Banking and their Effects on Employment*, rapport de recherche, ministère de l'Industrie et du Commerce, programme des études sur les innovations techniques, Ottawa, janvier 1977, 14 p.

<sup>85</sup> Russell Wilkins, *Microelectronics and Employment in Public Administration : Three Ontario Municipalities, 1970-1980*, Report Prepared for the Research Branch, Ontario Ministry of Labour, Institute for Research on Public Policy, Montréal, juillet 1981, 63 p.

tertiaire <sup>86</sup>. Ainsi, dans une première phase d'informatisation, il y a généralement création d'emplois. L'informatisation crée alors de nouveaux postes en informatique alors que les emplois de bureau moins qualifiés sont transformés plutôt qu'éliminés. Dans une seconde et troisième phase, il y a encore création d'emplois mais une inadéquation croissante entre les qualifications des femmes qui cherchent un emploi et les qualifications exigées aux postes nouvellement créés. Les effets négatifs de l'informatisation sur les emplois de bureau se font sentir lors de la dernière phase mais sont occultés derrière la croissance des emplois de professionnels. Le chômage dans les bureaux prend alors des formes subtiles : réduction des ouvertures de postes, non-remplacement des départs. Le haut niveau de roulement de la main-d'oeuvre féminine dans les emplois de bureau, de vente et de services facilite la restructuration de l'emploi dans ces secteurs.

Plusieurs auteurs ont noté ce processus de bipolarisation des emplois. Jonasson soutient l'existence d'une bipolarisation entre le groupe d'exécutants et le corps d'experts, bipolarisation qui affecte les possibilités de carrière <sup>87</sup>. Briefs parle d'une séparation entre une petite élite de techniciens et bureaucrates et une masse d'employés de bureau semi-qualifiés <sup>88</sup>. Moorhouse parlera d'une société « duale » entre une minorité de travailleurs très qualifiés et une majorité de travailleurs non qualifiés <sup>89</sup>.

La diminution des possibilités de promotion des emplois non qualifiés aux emplois qualifiés est un indice de la bipolarisation des qualifications. Menzies a étudié en détail ces possibilités de promotions dans certaines entreprises canadiennes. Au bureau central d'une grande

---

<sup>86</sup> H. Menzies, *op. cit.*

<sup>87</sup> Sven Jonasson, « Computerization and human and social requirements », in A. Mowshowitz, ed., *Human Choice and Computers*, North Holland Publishing Co., Amsterdam, 1980.

<sup>88</sup> Ulrich Briefs, « The effects of computerization on human work : new directions for computer use in the work place », in A. Mowshowitz, ed., *Human Choice and Computers*, 2, North Holland Publishing Co., Amsterdam, 1980, 305 p.

<sup>89</sup> Colin Moorhouse, *Technological and Systems Change : a Study Paper Sponsored by the British-Columbia Regional Education Department of the Canadian Labour Congress (dactylographié)*, B.C.F.L., Burnaby (B.C.), 1980, 71 p. et annexes.

entreprise, aucune des personnes employées touchées par les changements technologiques n'a été transférée au rang des techniciens et des professionnels ; elles ont été mutées ou déclassifiées. Dans une grande compagnie d'assurance, le succès de la mutation des employés en surplus au rang de professionnels a été limité : quelques employés ont été renvoyés à leur emploi de bureau, d'autres ont été priés de quitter <sup>90</sup>.

Plusieurs études ont noté que les possibilités de promotion sont d'autant plus faibles que les nouveaux emplois de technicien et de professionnel font le plus souvent appel à des candidats extérieurs possédant des connaissances techniques que n'a pas le personnel interne <sup>91</sup>. Ceci a été noté aussi bien dans les emplois de bureau que dans les banques et les assurances.

Ainsi, dans les assurances, on rapporte que les tâches de conception (organisation du travail, informatique, conception des contrats, commercialisation) sont de moins en moins liées à une formation proprement « assurance ». De ce fait, les salariés pour ces fonctions seront recrutés en majorité à l'extérieur, limitant ainsi les possibilités de promotion interne <sup>92</sup>. Dans une compagnie canadienne d'assurance, où la moitié seulement des ouvertures internes en 1980 a été remplie par du personnel déjà à l'emploi de la compagnie, un représentant du personnel donnait comme raison « la croissance rapide des postes qualifiés demandant une expérience préalable<sup>93</sup> ».

---

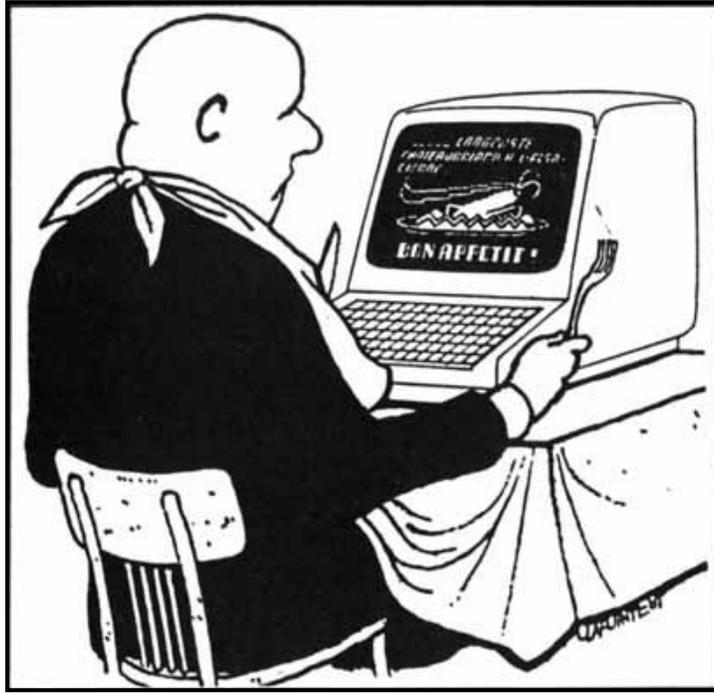
<sup>90</sup> H. Menzies, *op. cit.*, p. 28-30, 39, 61.

<sup>91</sup> Jane Stinson, « New office technology : how you can get lost in the computer age », in *The Dome*, Saskatchewan Government Employees' Association, vol. 54, n° 2, 1980, p. 16-18.

<sup>92</sup> CFDT, *op. cit.*, p. 125.

<sup>93</sup> H. Menzies, *op. cit.*, p. 39.

[142]



Dans certaines banques canadiennes, l'emploi de commis disparaît et se crée une nouvelle classification de personnel de soutien administratif visant à résoudre les problèmes des clients et à vendre les services de la banque ; les cours internes sont souvent axés sur les relations humaines et le métier de vente. Un représentant d'une banque prédit que l'exigence d'entrée sera, dans l'avenir, la possession d'un diplôme universitaire alors que d'autres maintiennent qu'un diplôme du secondaire continuera à être suffisant <sup>94</sup>.

Une enquête faite auprès d'employeurs canadiens en 1978 prévoit que 60 pour cent des travailleurs et travailleuses affectés par les nouvelles technologies devront posséder plus de connaissances techniques et mieux approfondies <sup>95</sup>.

Ainsi, la thèse d'une bipolarisation des qualifications vient sérieusement mettre en doute la thèse d'une augmentation générale des

<sup>94</sup> *Ibid.*, p. 46-47.

<sup>95</sup> S.G. Peitchinis, *op. cit.* (note 4).

qualifications. On ne peut en tout cas parler d'augmentation « moyenne » des qualifications.

Critiquant ce genre de thèse qui s'appuie souvent sur l'augmentation de la scolarité, Braverman s'est demandé si l'éducation évolue vraiment vers une moyenne ou bien si l'augmentation du nombre de spécialistes n'exercerait pas une influence certaine sur le niveau moyen de scolarité qui masquerait la bipolarisation du savoir. De plus, toujours selon Braverman, le savoir technique [143] nécessaire au fonctionnement des diverses industries aux États-Unis est concentré dans un groupe restreint qui ne constitue que trois pour cent de toute la population active <sup>96</sup>.

Une autre étude montre aussi que de 1911 à 1971, le nombre de professionnels et de techniciens n'a augmenté que de 4,1 pour cent en Angleterre. La même étude critique plus fondamentalement le fait de se baser, pour l'étude des qualifications, sur les classifications officielles en montrant que celles-ci ont une signification différente d'une époque à l'autre et relèvent, pour une grande part, d'un rapport de forces, de négociations entre patronat et salariés <sup>97</sup>.

Et c'est là que les études plus qualitatives sur la division du travail opposent une argumentation de poids aux thèses défendant l'augmentation de la qualification.

### *La thèse de la déqualification du travail*

En effet, certaines études partent de l'idée qu'il est erroné de se baser sur les seules classifications et qu'il importe d'étudier plus en détail les modifications au contenu des tâches. Plutôt que de s'appuyer sur des statistiques globales et sur les classifications officielles, la thèse de la déqualification du travail s'appuie sur des analyses du contenu du travail fondées sur la notion de division du travail : division entre conception/exécution des tâches et parcellisation des tâches.

Ces thèses mettent en évidence que :

<sup>96</sup> Harry Braverman, *Travail et capitalisme monopoliste : la dégradation du travail au XXI<sup>e</sup> siècle*, Maspero, Paris, 1976, 360 p.

<sup>97</sup> Council for Science and Society (C.S.S.), *New Technology, Society Employment an Skill*, Black Press, Londres, 1981, 103 p.

- la hausse des qualifications fondée sur les classifications officielles des travaux d'exécution n'a pas une grande signification alors que ces emplois sont sans cesse simplifiés, banalisés ;
- l'augmentation du nombre d'emplois qualifiés (techniciens, professionnels) doit être rapportée à un mouvement de déqualification de ces mêmes emplois qui s'accroît au fur et à mesure de leur croissance.

Il semble, en premier lieu, que les emplois d'exécution aussi bien dans le secteur industriel que dans le tertiaire soient sans cesse simplifiés. Ainsi dans l'industrie, la *machine outil à commande numérique* (MOCN) a servi à vider de tout contenu les métiers traditionnels. D'abord le niveau du travail a dramatiquement changé pour les outilleurs (« tool and die makers »), le métier d'élite de l'industrie ; le ruban perforé élimine le savoir et les qualifications artisanales consistant à lire des plans et à les traduire en spécifications dans la machine ; une telle qualification est maintenant périmée et le travailleur est déqualifié. Ensuite, le travail du machiniste lui-même a été automatisé car le contrôle numérique se charge de l'ajustement des outils. Finalement, le contrôle numérique automatise le travail de l'opérateur qui normalement met en place et ajuste les machines <sup>98</sup>. La déqualification du travail peut encore être vue dans la diminution du temps de formation. Selon Menzies, on passe d'un apprentissage de quatre ans à quatre mois ce qui est confirmé par une autre étude qui affirme qu'on engage sur les MOCN de jeunes travailleurs moins qualifiés qu'auparavant <sup>99</sup>. Il y a donc eu, au total, une simplification du travail [144] qui se réduit à un rôle de surveillance des machines pour les travailleurs d'exécution.

Dans les métiers de l'imprimerie, l'introduction de la photocomposition s'est traduite aussi par une nette déqualification du travail. Jusqu'alors, le typographe prenait des initiatives multiples dans le choix des caractères, leur disposition, les couleurs, etc. Le passage du plomb

<sup>98</sup> H. Menzies, *op. cit.*, p. 72.

<sup>99</sup> Florence Vielcanet, « Informatisation des tâches, l'introduction du dessin assisté et des commandes numériques fait surgir une demande de formation chez les utilisations », in *Intersocial*, n° 88, février 1983, p. 10-11.

au film parcellarise les tâches. Ces métiers qui exigeaient, autrefois, un long apprentissage n'exigent plus que quelques mois de formation <sup>100</sup>. Le travail est décrit comme parcellisé et monotone. Les travailleurs sont ennuyés par le manque de variété de la tâche et du fait qu'ils n'ont plus à utiliser leur savoir-faire <sup>101</sup>.

Enfin d'autres métiers, comme ceux de l'entretien et de la réparation des machines, sont souvent dévalorisés par les nouvelles technologies. C'est le cas, par exemple, de la commutation électronique dans le réseau téléphonique qui modifie complètement la fonction d'entretien. Jusqu'à présent, il s'agissait pour le technicien de bien connaître le système pour détecter la panne et aussi la prévenir. Avec l'utilisation des circuits imprimés, il ne lui restera plus qu'à changer les cartes de composants en cas de panne ou de transférer le système d'un calculateur à un autre en attendant l'équipe de « maintenance <sup>102</sup> ».

Avec la robotique, le processus n'est pas le même puisque, en général, les robots industriels sont utilisés pour effectuer des travaux non qualifiés. Mais si la robotique permet d'éliminer certaines tâches jugées pénibles, les nouvelles tâches de surveillance des machines comportent aussi une certaine pénibilité due à la monotonie du travail, à l'isolement et à l'éclatement des relations sociales <sup>103</sup>.

En conclusion, dans le secteur industriel, si le système des classifications n'a bien souvent pas changé, le contenu du travail en revanche s'est appauvri dans la plupart des cas recensés. Dans le tertiaire et les bureaux, le phénomène de déqualification peut être plus subtil à déceler du fait qu'il n'y a pas, dans ces secteurs, de métiers aussi bien définis et réglementés que dans l'industrie. Par ailleurs, les changements technologiques se chevauchent à un rythme très rapide et il est souvent difficile de distinguer, dans les études, les effets qui appartiennent à la première informatisation (gros ordinateurs) de ceux qui appartiennent à la génération de la microélectronique.

Ce qui ressort des diverses études recensées sur les nouvelles situations de travail dans le tertiaire tend à démontrer :

---

<sup>100</sup> CFDT, *op. cit.*, p. 210.

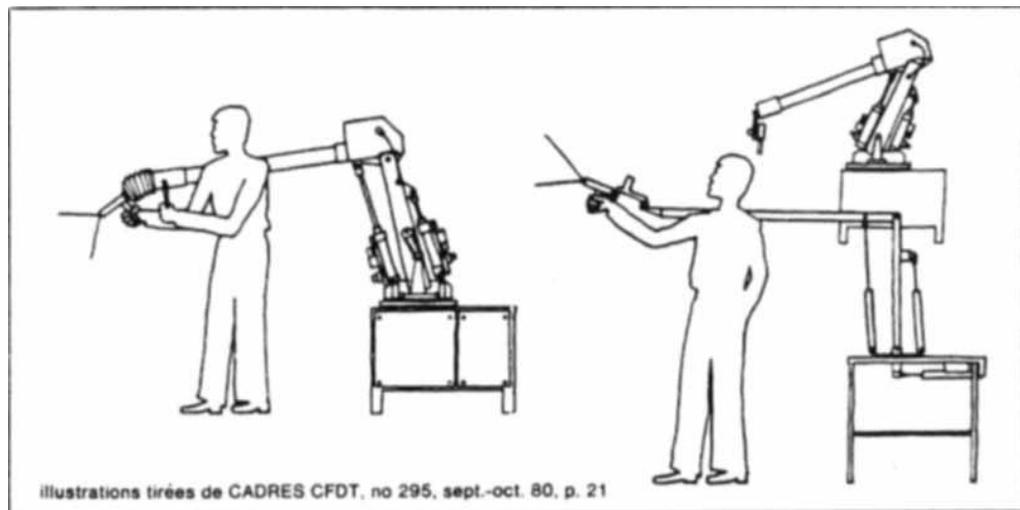
<sup>101</sup> Kelber, cité in Carnegie-Mellon University, *op. cit.*, p. 36.

<sup>102</sup> CFDT, *op. cit.*, p. 201.

<sup>103</sup> Joël Le Quément, *op. cit.*, p. 191.

- qu'il y a un double mouvement : suppression d'une part d'emplois parcellisés, et création d'autre part de nouveaux emplois répétitifs et monotones ;
- que l'informatisation, en intégrant la conception du travail et en faisant effectuer par la machine une grande partie des tâches, supplée à l'intelligence du travailleur ou de la travailleuse pour le mettre au « service de la machine » processus qui explique la nature monotone des nouveaux emplois ;
- que les conséquences des nouvelles technologies sur le travail sont hétérogènes, déqualifiant dans certains cas, qualifiant dans d'autres ; et donc, que ces conséquences ne sont pas liées aux seules technologies [145] mais aussi à la façon dont ces technologies sont introduites.

Ce sont trois points que nous examinerons tour à tour.



*Un double mouvement de suppression/création  
de tâches routinières*

Plusieurs études ont fait ressortir que l'ordinateur a permis la suppression d'un certain nombre d'emplois répétitifs. À l'électricité de France, Gaz de France (EDF-GDF) le personnel était soulagé, au début, de ne plus avoir à effectuer de calculs répétitifs ; de même pour les spécialistes du chargement à Air France, les tâches mineures sont prises en charge par l'ordinateur, ce qui permet une valorisation des tâches de gestion <sup>104</sup>. Une étude canadienne rapporte que quelques syndicats voient d'un bon œil les nouvelles technologies et que les employés de bureau sentent que la machine à traitement de texte a pu éliminer certaines tâches ennuyeuses et routinières <sup>105</sup>.

Mais les nouvelles technologies ont aussi introduit de nouvelles tâches répétitives. Au début du processus d'informatisation, ces travaux répétitifs concernaient surtout les travaux d'entrée de données, de codification, de vérification de listings, ce qui a été étudié dans divers secteurs <sup>106</sup>.

Les développements récents devraient permettre une diminution des travaux de codification du fait qu'on peut maintenant entrer les données directement sans cartes. C'est le cas des banques où les caissières dans les succursales entrent les dépôts directement, travail effectué autrefois par des employés spécialisés à la codification, aux services centraux de la banque. Une banque canadienne rapporte ainsi que les emplois de codification, de poinçonnage et autres travaux non qualifiés sont en

---

<sup>104</sup> Claude Lefebvre, Gérard Rolloy, *L'Amélioration des conditions de travail dans les emplois administratifs*, Chotard et associés, Paris, 1972, 260 p.

<sup>105</sup> C. Moorhouse, *op. cit.*, p. 28.

<sup>106</sup> J.C. Taylor, *Fragmented Office Jobs and the Computer* (dactylographié). International Labour Office, *Conditions of Work and Life Branch*, Genève, octobre 1978 ; B.I.T., *Effets des progrès techniques sur les conditions de travail et d'emploi dans les services des postes et des télécommunications : réunion paritaire sur les conditions de travail et d'emploi dans les services des postes et télécommunications*, B.I.T., Genève, 1977, 185 p. ; N. Bjorn-Andersen, Hedberg, L.T. Bo, « Designing information Systems in an organizational perspective », in *Studies in the Management Sciences*, vol. 5, Amsterdam, 1977, p. 125-142.

déclin <sup>107</sup>. Mais plusieurs emplois nouveaux sur machines à traitement de chèques dans les services centraux des banques sont des emplois répétitifs et monotones <sup>108</sup>.

[146]

*Standardisation, simplification des tâches  
et emplois routiniers*

Outre les emplois répétitifs de codification, plusieurs autres emplois du tertiaire, même s'ils deviennent polyvalents, deviennent en même temps plus routiniers et monotones du fait de leur simplification. Dans les assurances, même la tâche de rédacteur devient de plus en plus répétitive en raison de la standardisation et de la simplification du travail. Certaines tâches sont prises en charge par la machine alors que le reste des tâches consiste souvent à fournir des données à la machine et n'exige plus de comprendre le but ou la logique du travail. Ainsi, la simplification des tâches a rendu la polyvalence des emplois possible mais ces emplois ne sont pas plus intéressants pour autant. Le sentiment est celui d'une perte de savoir-faire, d'une perte de maîtrise sur l'exécution du travail qui engendre une certaine monotonie du travail <sup>109</sup>.

Dans les banques le même phénomène a été observé. Une enquête suédoise montre par ailleurs que les tâches sont plus variées : pour 67 pour cent des employés, le nombre de documents utilisés a augmenté et pour 84 pour cent le nombre de machines utilisées a également augmenté. Ceci n'a pas rendu l'emploi moins monotone. Au contraire, 58 pour cent des caissiers et commis aux épargnes ont dit que le nouveau système a rendu leur emploi plus répétitif bien qu'ils le trouvent plus

<sup>107</sup> H. Menzies, *op. cit.*, p. 45.

<sup>108</sup> J.L. Missika et al., *Informatisation et emploi, menace ou mutation*, La documentation française, Paris, 1981, 364 p.

<sup>109</sup> H. Menzies, *op. cit.*, p. 63. ; Alain Lobjeois, « L'action d'un comité d'entreprise pour le contrôle de l'informatique », in *CADRES-CFDT*, n° 291, septembre-octobre 1979, p. 58-60. ; F.L.E.T., « Les employés d'assurance et l'informatique », in *Fédération internationale des employés, techniciens et cadres*, La Fédération, Genève, février 1981, 28 p. ; ANACT, « Le travail administratif et ses perspectives d'organisation », in *Lettre d'information*, n° 42, juin 1980, 10 p.

intéressant. Cette apparent contradiction amène l'auteur à conclure qu'il est difficile d'affirmer comment le nouveau système informatisé a affecté la satisfaction au travail et qu'il est nécessaire de mener des études sur plusieurs années pour établir des conclusions valides <sup>110</sup>.

Pour le travail sur machine à traitement de texte enfin, la tendance constatée, avec la création dans les grandes entreprises de pools de dactylographie, est celle d'une parcellisation des tâches <sup>111</sup> et d'une plus grande monotonie s'il n'y a pas de rotation des tâches <sup>112</sup>.

On constate enfin que dans les emplois du tertiaire et des bureaux, certains autres facteurs, comme le contrôle du travail exercé par la machine et la pression à produire plus vite, « dépersonnalisent le milieu de travail » produisant ainsi une dégradation du travail <sup>113</sup>.

### *Des conséquences hétérogènes sur le contenu du travail*

Bien que selon la majorité des études recensées, les effets des nouvelles technologies sur le contenu du travail iraient dans le sens d'une dégradation du travail, un certain nombre d'études souligne que dans certains cas, la nouvelle technologie a permis une amélioration des conditions de travail, voire de la qualification. Ces études sont le plus souvent rattachées à l'approche « sociotechnique » ou encore à une approche en termes de « participation ».

Ces études rejettent l'approche déterministe de la technique et affirment que les effets des nouvelles technologies dépendent de différents facteurs dont les modes de gestion du personnel. Ainsi pour Elks et

---

<sup>110</sup> Bjorn-Andersen, *op. cit.*

<sup>111</sup> J.C. Taylor, *op. cit.* ; H. Menzies, *op. cit.*

<sup>112</sup> Jean-Paul de Blasis, *Les Enjeux-clés de la bureautique*. Les éditions d'organisation, Paris, 1982, 223 p.

<sup>113</sup> H. Menzies, *op. cit.*, p. 63.

Solé, « la technique informatique n'est pas grosse d'une forme exclusive de division du travail <sup>114</sup> ». Ainsi en est-il pour l'ANACT :

Certes, une technologie n'engendre [147] pas en soi tel ou tel type d'organisation. Il est clair que l'informatique traditionnelle a totalement appauvri la tâche d'employés lorsque ceux-ci n'ont plus qu'à faire du codage ou du contrôle de listings. Mais le développement du temps réel, des terminaux à écran, des mini-ordinateurs a permis, dans un certain nombre de cas, de redonner au personnel le traitement entier d'un dossier [...]. De même, l'utilisation d'une machine à traitement de texte peut décharger le personnel de tâches répétitives et monotones. Mais elle peut aussi aboutir à la reconstitution de pools avec ce que cela implique comme dégradation des conditions de travail <sup>115</sup>.

En fait, à un même système peut être associé aussi bien un travail parcellisé qu'un travail élargi ou enrichi.

Lors de l'informatisation de trois municipalités de l'Ontario, on a aussi constaté que les effets sur les qualifications dépendent des caractéristiques de la technologie et de la façon dont elles ont été implantées. Par exemple à la ville de Toronto, l'utilisation des machines à traitement de texte a été considérée comme une qualification supplémentaire pour les employées de bureau plutôt que d'être considérée comme une occupation spécialisée à temps plein. Ce qui a requalifié le travail de secrétariat au lieu de le déqualifier <sup>116</sup>.

D'autres études enfin extrapolent les effets que pourraient avoir les nouvelles technologies sur le contenu du travail. De Blasis pense ainsi que la bureautique conduira à terme à un enrichissement du travail <sup>117</sup>. Dans les banques, certains auteurs pensent aussi qu'en déchargeant les personnes employées de tâches administratives courantes, le rôle des caissières en deviendra un de préposées à l'information auprès de la

<sup>114</sup> R. Eksl, A. Sole, « Stratégies d'automatisation, organisation du travail et relations sociales dans les grandes entreprises du tertiaire », in *Le Travail humain*, tome 42, n° 2, 1979, p. 313-323.

<sup>115</sup> ANACT, *op. cit.* ; voir aussi ANACT, « La prise en compte des conditions de travail dans les décisions d'automatisation administrative », in *Lettre d'information*, n° 14, décembre 1977, 8 p.

<sup>116</sup> R. Wilkins, *op. cit.*, p. 32.

<sup>117</sup> J. P. de Blasis, *op. cit.*, p. 153.

clientèle ou de responsables commerciales <sup>118</sup>. Mais ce sont là des projections qui ne sont pas encore observables sur une grande échelle dans la réalité.

Il semble donc qu'avec les nouvelles technologies, les emplois d'exécution soient souvent dévalorisés bien qu'il soit difficile d'imputer ce processus à la seule technologie. Cette dévalorisation des emplois d'exécution vient remettre en question la thèse d'une augmentation des qualifications. Mais plus encore, certaines études tendent à montrer que les emplois qualifiés eux-mêmes sont déqualifiés au fur et à mesure de leur croissance numérique.

*La déqualification des emplois de techniciens  
et de professionnels*

Cette thèse a surtout été défendue par Michel Freyssenet, en France <sup>119</sup>. Selon cet auteur, le processus de déqualification se présente sous un double mouvement : la surqualification d'un petit nombre de travailleurs concentrant l'activité intellectuelle et la déqualification de la grande masse des travailleurs et travailleuses. Le clivage entre déqualification et surqualification n'est pas figé ; il s'agit d'un mouvement où, à leur tour, les travailleurs et travailleuses surqualifiées sont déqualifiées.

Peu d'études, en fait, se sont attachées à analyser l'évolution du contenu [148] des emplois qualifiés, en lien avec la microélectronique. Les emplois qui ont reçu le plus d'attention à cet égard sont les emplois d'informaticien. Deux études françaises, celle de Janco-Furjot et celle de Gaulé-Grandstedt ont démontré la parcellisation du savoir des

---

<sup>118</sup> Régine de Guillebon, *L'Informatisation des banques. Étude de cas : terminal d'ordinateur au niveau de l'agence. Opinions et perceptions du personnel* (dactylographié), Université de Nancy II, Nancy, septembre 1980, 25 p. et annexes. ; voir aussi S.G. Peitchinis, *op. cit.* (note 12), p. 14.

<sup>119</sup> Michel Freyssenet, *La Division capitaliste du travail*, Savelli, Paris, 1977, 223 p.

informaticiens bien que ces études datent déjà de plusieurs années et s'appuient sur les premiers développements de l'ordinateur <sup>120</sup>.



dessin tiré d'une publication  
du Syndicat Canadien de la Fonction Publique,  
*La Nouvelle Société Électronique*, janvier 1984.

Une étude récente de J-C. Taylor, pour le compte de l'OIT, a analysé le processus de division du travail tant pour les opérateurs de salle d'ordinateurs que pour le travail d'informaticien <sup>121</sup>. L'auteur relève trois principales classifications aux États-Unis : celles d'opérateurs d'ordinateurs, de programmeurs et d'analystes de systèmes dont les deux premières, à son avis, ont été déqualifiées.

Aussi, les opérateurs, au moment des premiers ordinateurs, étaient en contact quotidien avec les programmeurs, ce qui pouvait leur

<sup>120</sup> Manuel Janco, Daniel Furjot, *Informatique et capitalisme*, François Maspero, Paris, 1972 ; Alain Gaulé, Ingmar Granstedt. *Les Incidences de l'informatique sur les conditions de travail et l'emploi*. Institut de recherche économique et de planification, Grenoble, mai 1971, 200 p.

<sup>121</sup> J.C. Taylor, *op. cit.*

permettre de mieux comprendre le système et d'accéder en se formant, à des emplois de programmeurs. Dans les années soixante, pour des raisons de sécurité et de température, on a fermé la salle d'ordinateurs aux programmeurs, ce qui a résulté en une diminution des échanges entre les deux groupes et à une division du travail plus rigide. Enfin, dans les [149] années 60 et 70, on assignait les opérateurs à une machine précise ou à une partie du fonctionnement de la machine seulement, divisant encore plus les tâches. Le fait que certains fabricants d'ordinateurs aient commencé à fournir des techniciens pour l'entretien des machines a aussi appauvri la tâche des opérateurs.

Pour les programmeurs, l'introduction de langages simplifiés (COBOL, BASIC, APL) et plus tard de langages pré-planifiés (« software packages ») de même que l'introduction de modes interactifs a amené une séparation entre programmeurs chargés de transcrire un programme en langage machine et analystes de systèmes chargés de décider de ce qu'un programme doit faire ; auparavant, ces fonctions étaient effectuées par les programmeurs sans distinction de classification.

Une autre étude porte sur l'évolution, en France, des offres d'emplois d'analyste, d'analyste-programmeur et de programmeur en 1967 et 1977 selon dix critères. Ces données montrent une régression des offres de postes de programmeur, une stagnation pour la catégorie des analystes et une forte croissance pour la catégorie intermédiaire des analystes-programmeurs. Cette dernière catégorie, selon l'auteur, vient prendre en charge une part des tâches des analystes tout en se situant à un niveau inférieur de qualification voisin de celui de programmeur. Cette évolution est considérée comme un exemple du mouvement général de dévalorisation de la force de travail <sup>122</sup>.

Si on assiste bel et bien à une augmentation du nombre de techniciens et professionnels, peut-on parler d'une augmentation de la qualification du travail si ces emplois sont eux-mêmes déqualifiés ? Il y a peu d'études sur l'évolution du contenu de ces emplois mais les quelques-unes portant sur l'emploi d'informaticien confirmeraient la

---

<sup>122</sup> J.P. Poitou, J. Singery, M.-F. Pichevin, « Les transformations du procès de travail en informatique étudiées à travers les annonces d'offres d'emploi, d'analyste et de programmeur », in *Le Travail humain*, vol. 42, n° 2, 1979, p. 347-357.

thèse de Freyssenet d'une déqualification de ces emplois au fur et à mesure de leur croissance numérique.

### *En conclusion*

Il semble donc que la croissance des emplois qualifiés, avec l'introduction des nouvelles technologies, ne suffise pas pour conclure à une augmentation générale de la qualification. Plusieurs études ont montré que l'augmentation des emplois qualifiés ne touchait qu'une partie de la main-d'oeuvre et se faisait au détriment de la majorité des travailleurs et travailleuses non qualifiés puisqu'on assiste à une bipolarisation des emplois qui vient restreindre les possibilités de promotion pour ces derniers. D'autres études ont aussi montré qu'au fur et à mesure de leur croissance, les emplois qualifiés comme ceux d'informaticien sont dévalorisés de la même façon que les emplois non qualifiés.

L'opposition entre la thèse de la qualification croissante du travail et celle de la déqualification du travail reposerait donc en définitive sur des questions de définition et de méthodologie : la première s'appuie sur l'étude des classifications officielles et s'en tient le plus souvent aux seules analyses quantitatives, la seconde s'appuie sur l'étude du contenu des emplois et en conséquence sur des [150] analyses plutôt qualitatives.

Si cet article, en opposant les deux thèses, a pu sembler défendre la thèse de la déqualification du travail, certaines critiques nous semblent pourtant devoir être apportées à cette dernière. D'abord, la thèse de la déqualification conduit, à notre avis, à une vision linéaire de l'évolution des qualifications. L'idée serait en effet, qu'avec les changements technologiques, le contenu du travail est appauvri sans cesse et que les travailleurs et travailleuses sont sans cesse dépossédés de leur savoir-faire. Nous croyons que cette vision linéaire du processus de qualification vient du fait qu'on donne un poids trop grand à la technologie, reléguant au second plan toutes les autres variables qui peuvent influencer les situations de travail : contexte économique, social et politique, état des relations patronales-ouvrières, modes de gestion de la main-d'oeuvre, etc. De plus, ce type d'analyse conduit, selon nous, à une vision défaitiste : si la technologie explique à elle seule les situations de travail,

aucune action n'est possible pour améliorer les conditions de travail. Or certaines études relevées ici ont montré qu'à une même technologie pouvaient correspondre différentes situations de travail. En ce sens, le contenu du travail, sa qualification ne serait pas une donnée figée dans le moule des technologies.

Nous croyons en effet que les qualifications seraient le résultat d'un rapport de forces qui oppose bien sûr des intérêts contradictoires : l'intérêt patronal qui voudrait simplifier le contenu des tâches pour rémunérer la force de travail au minimum, l'intérêt des travailleurs et travailleuses qui veulent un emploi plus intéressant et mieux rémunéré. Mais cette contradiction est loin de toujours se présenter sous cette forme. D'un côté la volonté de simplifier les tâches, de déqualifier le travail possède ses propres limites dans la mesure où des tâches parcellisées et monotones amènent des taux élevés d'absentéisme et de roulement de la main-d'oeuvre et tendent donc à agir sur la productivité du travail. D'un autre côté, les luttes et revendications des travailleurs et travailleuses pour des emplois plus intéressants et mieux rémunérés rencontrent aussi leurs limites, surtout dans le contexte actuel de la crise économique.

Si on analyse la qualification du travail comme résultat d'un rapport de forces, ce sont là autant de facteurs dont il faut tenir compte. Par ailleurs, autant la thèse d'une qualification croissante du travail que la thèse d'une déqualification du travail nous semblent biaiser la réalité quand elles s'enferment dans le cadre trop étroit de l'analyse des technologies sans tenir compte de ces facteurs. Les technologies modifient la structure des emplois et le contenu du travail. Mais le résultat global sur les qualifications ne saurait être inscrit à l'avance dans les technologies elles-mêmes. L'analyse des qualifications ne saurait se réduire à la seule analyse de l'évolution technologique. Les qualifications, selon nous, sont le résultat de rapports de forces en présence et en ce sens, s'inscrivent dans un mouvement de qualification-déqualification plutôt que dans un processus d'évolution linéaire conduisant soit à une qualification croissante, soit à une déqualification générale du travail.

[151]

### NOTES

Pour faciliter la consultation des notes en fin de textes, nous les avons toutes converties, dans cette édition numérique des Classiques des sciences sociales, en notes de bas de page. JMT.

[152]



[153]

Nos 12-13.

**EMPLOI : L'ÉCLATEMENT ?**

**DOSSIER**

**Deuxième partie : Marché du travail : l'éclatement ?**

“La formation professionnelle et les femmes :

**RIEN DE NOUVEAU  
SI CE N'EST QUELQUES  
NOUVEAUX GHETTOS.”**

**Diane TREMBLAY**

[Retour au sommaire](#)

Dans un premier article sur les programmes de formation du gouvernement canadien <sup>123</sup>, nous avons tenté de montrer que ces programmes s'étaient généralement soldés par un échec sur le plan des possibilités d'emploi et des gains futurs des participants, et que le dit « Nouveau » programme national de formation ne semblait pas tellement plus prometteur que ses prédécesseurs. Nous concluons que le discours officiel entourant ce « nouveau » programme semble vouloir masquer le problème de la *pénurie d'emplois* en le recouvrant du voile d'un discours sur les *pénuries de compétences* qui, bien que valable pour quelques secteurs d'activité, ne nous apparaît pas constituer le problème fondamental des « marchés » de l'emploi à l'heure actuelle ; de plus, les projections sur lesquelles se fonde l'État dans son principal axe d'intervention en matière d'emploi (soit la formation) peuvent certes être mises en doute, comme nous l'avons indiqué dans ce même article.

---

<sup>123</sup> *Interventions économiques*, n° 11, novembre 1983, p. 145-162.

Dans un deuxième temps, nous voulons maintenant nous pencher plus spécifiquement sur la situation réservée aux femmes dans le domaine de la formation professionnelle, domaine extrêmement important si l'on veut tenter de « désexiser » l'emploi en cette période de changements technologiques.

Nous voulons d'abord montrer que les femmes sont désavantagées à [154] l'intérieur des programmes fédéraux de main-d'oeuvre, et que ceux qui leur sont plus spécifiquement destinés (ex. : Action positive) ne semblent pas entraîner une amélioration marquée de l'emploi et des gains salariaux des femmes. Il nous apparaît que le programme d'action positive n'a toujours pas l'ampleur et la vigueur qu'il faudrait pour qu'il soit efficace, que le nouveau programme national de formation ne fait pas une meilleure place aux femmes que les programmes antérieurs du gouvernement fédéral <sup>124</sup> et que le problème fondamental, outre ceux de la prévision et de l'absence de stratégie industrielle claire, qui touchent autant les hommes que les femmes, c'est qu'on ne reconnaît toujours pas les problèmes spécifiques à l'emploi des femmes, à savoir la discrimination systémique et la ségrégation dont elles sont victimes sur les marchés de l'emploi.

Par ailleurs, pour ce qui est de la formation dans des secteurs non traditionnels pour les femmes, un domaine d'intervention qui nous apparaissait très prometteur il n'y a pas longtemps, il est à craindre qu'il ne conduise qu'à transférer les femmes d'un ghetto traditionnellement féminin à un autre ghetto, traditionnellement masculin, mais se féminisant de plus en plus et reflétant de plus en plus les caractéristiques des emplois féminins de type secondaire (bas salaires, peu ou pas de possibilités d'avancement et peu de sécurité d'emploi).

---

<sup>124</sup> Nous avons déjà abordé cet aspect dans le premier article axé sur le nouveau programme de formation. Voir *Interventions économiques, op. cit.*

## ***La formation et les femmes : 1976 à 1982***

En ce qui concerne les femmes, le bilan de la formation professionnelle est encore moins positif que du côté des hommes. En 1981, Leah Cohen <sup>125</sup> notait que « la concentration et la ségrégation professionnelle continuent de dicter les secteurs de formation des femmes en raison, dans une large mesure, de la mentalité des conseillers des Centres d'emploi du Canada, qui ont tendance à confiner les femmes dans des professions traditionnelles ». Elle notait que les femmes responsables de la liaison à la Condition féminine dans ces centres ne rencontrent pas directement les clientes ; elles agissent uniquement à titre de personne ressource pour les conseillers (qu'elles ne réussissent pas à convaincre, semble-t-il !).

Les données du *Bulletin statistique annuel du programme de formation de la main-d'oeuvre* pour les années de 1976-1977 à 1981-1982 <sup>126</sup> nous indiquent que la situation des femmes ne s'est pas modifiée au fil des ans, si ce n'est de façon très marginale.

En 1978-1979, 85% des stagiaires de sexe féminin inscrites à la formation professionnelle obtenaient une formation dans un secteur traditionnellement féminin ; cela recouvrait 8 catégories professionnelles des secteurs des services et du travail de bureau, 50% des femmes suivant une formation de sténo-dactylo ou de commise, alors que seulement 14% d'entre elles avaient indiqué que c'était là leur profession habituelle. De 1970 à 1981, les femmes n'ont toujours représenté que 3% des stagiaires en apprentissage et les trois quarts (74%) de ces femmes recevaient une formation axée sur les services personnels (surtout la cuisine et la coiffure), soit des secteurs [155] traditionnels <sup>127</sup>.

---

<sup>125</sup> Leah Cohen, *A Review of Women's Participation in the Nontraditional Occupations*, étude technique n° 8 réalisée pour le groupe Dodge Axworthy, juillet 1981, 27 p.

<sup>126</sup> Emploi et Immigration Canada, *Bulletin statistique annuel du programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada, 1981-1982*, 3 janvier 1983, aussi pour les années 1976-1977 à 1980-1981.

<sup>127</sup> Conseil consultatif canadien de la situation de la femme (CCCSF), Patricia Dale, *Des femmes et des emplois*, juin 1980, p. 62.

On note aussi que les femmes ont toujours été sous-représentées dans les secteurs de formation directement liés à l'emploi, mais surreprésentées dans la formation indirecte et préparatoire à l'emploi : formation linguistique (47,9% de femmes en 1981-1982), orientation professionnelle (85,2% de femmes, mais peu au Québec), formation préparatoire à l'emploi (54,2%), cours préparatoires à la formation professionnelle (49,7%), contre 38,6% en formation professionnelle proprement dite et 3,4% en apprentissage <sup>128</sup>.

À quelque niveau que ce soit, mais particulièrement au secondaire et dans la formation professionnelle pour adultes, les femmes ne se retrouvent que très peu dans les secteurs dits « d'avenir » et les secteurs non traditionnels. Ainsi, dans les filières professionnelles du secondaire, 59% des filles sont en secrétariat et commerce, 20% en esthétique, 5% dans le vêtement et 5% dans la santé. Au Cégep, c'est déjà mieux : 19% en informatique et 35% en administration, contre 33% en secrétariat, secteur que l'on menace d'ailleurs de « renvoyer » au niveau secondaire, d'où déqualification... Et si l'on ajoute à ce tableau, le fait qu'une fille sur trois n'étudie plus à 17 ans... la situation n'est pas très rose !

Source : données diffusées par le Conseil du statut de la femme (CSF) du Québec.

Il est intéressant de noter par ailleurs que les cours de formation professionnelle liés directement à l'emploi ont bénéficié de l'essentiel des budgets fédéraux en 1981-1982 ; 36,7% de l'ensemble des stagiaires à plein temps était inscrits en formation professionnelle et 37,1% en apprentissage. Les secteurs de formation les plus « féminisés » comptaient nettement moins de stagiaires : 6,6% de l'ensemble des stagiaires était en formation linguistique, 13,0% en cours préparatoires à la formation professionnelle, 4,2% en formation préparatoire à l'emploi, 0,6% en adaptation au travail (PAT) et 1,8% en orientation professionnelle.

La ségrégation est nette et ne s'est pas améliorée au fil des ans. On pourrait penser qu'il en serait autrement en 1984 ou 1985 puisque le

<sup>128</sup> Emploi et Immigration Canada, *Bulletins statistiques annuels*, 1976-1977 à 1981-1982.

gouvernement se propose, dans le cadre du « nouveau » programme de formation, d'éliminer graduellement les secteurs moins directement liés à l'emploi, mais cela n'assure toutefois pas que les femmes feront des progrès dans les autres secteurs où elles sont sous-représentées. En effet, d'après l'expérience de plusieurs groupes militant dans le domaine de l'emploi des femmes (par ex. : SORIF, L'Enjeu, Travail non traditionnel, etc.), il semble qu'un grand nombre de femmes aient besoin de tels services préparatoires à la formation et à l'emploi. D'après ces groupes, si le gouvernement décidait d'investir davantage dans ces programmes d'orientation et d'aide [156] gérés par et pour des femmes, tout en assurant par la suite un meilleur accès des femmes à la formation et à l'emploi, la situation pourrait s'améliorer, mais ces préoccupations ne semblent pas être prioritaires dans les milieux officiels.

Au fil des ans, on a observé une légère baisse du pourcentage de femmes dans la formation en établissement (32,9% en 1976-1977 et 29,1% en 1981-1982) et un pourcentage relativement constant dans la formation en industrie (27,4% en 1976-1977 et 27,1% en 1981-1982).

Beaucoup de stagiaires du Québec étudient à temps partiel, mais d'après le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme (CCCSF), il semble que l'offre de cours à temps partiel ne satisfasse pas la demande. Les femmes ne représentent par ailleurs que 28,5% de l'ensemble des stagiaires à plein temps (1981-1982), en baisse de 12,3% par rapport à 1980-1981. La réduction des allocations de formation professionnelle (de 45 \$ à 25 \$ pour les femmes mariées ; de 85 \$ à 70 \$ pour les femmes seules de 1978 à 1983) et des sommes accordées pour personnes à charge, réalisée dans le cadre des compression budgétaires du gouvernement fédéral, n'est certes pas étrangère à la situation <sup>129</sup>. De plus, en raison de la réglementation de l'Aide sociale, il est aussi plus difficile pour les femmes assistées sociales de suivre des cours à plein temps.

En 1981-1982, le nombre de femmes inscrites à une formation non traditionnelle avait augmenté de 24,6% pour n'atteindre cependant que 2 192 dans l'ensemble du Canada.

---

<sup>129</sup> Voir « Les femmes et les cours de métiers », lettre au *Devoir*, signée par Solanges Vincent et Carole Wallace pour Action travail des femmes, 17 juillet 1983.

Au Québec, dans 48 cours de métier dispensés en 1981-1982, les femmes n'occupaient que 3% des places <sup>130</sup>. Toujours pour 1981-1982, la Direction de la stratégie des femmes pour la région du Québec affirmait avoir atteint 75 à 80% de son objectif de 525 places réservées aux femmes dans les cours de formation non traditionnelle. Il s'agit là de trois places sur quinze réservées dans une soixantaine de cours dans des secteurs où les femmes sont minoritaires et qui sont considérés comme étant « en demande » sur le marché de l'emploi. Pour notre part, nous doutons quelque peu de la méthode servant à établir cette « demande », compte tenu des résultats obtenus sur le plan de l'emploi des femmes ayant suivi de tels cours <sup>131</sup>.

Par ailleurs, il semble qu'en 1982-1983, seulement 65% des places réservées aient effectivement été occupées par des femmes, sans oublier le taux d'abandon parfois assez élevé. En 1981-1982, 14,1% des stagiaires, soit 967 personnes au Québec, auraient abandonné en raison de « responsabilités familiales » ; malheureusement les pourcentages d'abandon ne sont pas ventilés selon le sexe !

Il convient de noter qu'il n'est certes pas facile pour toutes les femmes d'avoir accès à la formation, comme le montrent bien les caractéristiques des stagiaires. La grande majorité des stagiaires n'ont aucune personne à charge (62,5% de l'ensemble des femmes et 81,0% de celles dans des secteurs non traditionnels) ; 47,9% sont célibataires ; 42,8% sont jeunes et seulement 32,4% ont moins de 11 années de scolarité (1981-1982).

Seulement 13% (1981-1982) des femmes étudiant en établissement [157] recevaient une formation dans un secteur non traditionnel et seulement 11% des femmes inscrites à la formation industrielle étaient formées dans une occupation non traditionnelle. Notons qu'en industrie, elles n'étaient que 6% avant l'introduction du Programme de formation des femmes dans les occupations non traditionnelles (PFFONT), qui subventionne à 75% les employeurs qui forment des femmes dans des secteurs où il y a moins de 10% de femmes. Le programme a été lancé sur une base expérimentale pour une période de 3 ans (1980-1981 à 1982-1983 incl.) et fera l'objet d'une évaluation « officielle ».

---

<sup>130</sup> *Ibid.*

<sup>131</sup> Le groupe Action travail des femmes suit ce dossier de très près.

D'après une étude réalisée par la CEIC (Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada) en 1979, les femmes ayant une formation non traditionnelle avaient un taux de placement identique à celui des hommes, soit 68% ; cependant comme la CEIC ne fait pas de suivi après trois mois, on ne peut déterminer si autant de femmes que d'hommes se maintiennent en emploi à plus long terme. Une étude réalisée par Emploi et Immigration en 1977 montrait que le pourcentage de personnes se retrouvant « à la maison » après un programme de formation professionnelle passait, au Québec, de 3,9% avant la formation à 5,4% après 3 mois suivant la formation, à 7,8% après 15 mois et à 8,8% après 27 mois <sup>132</sup>.

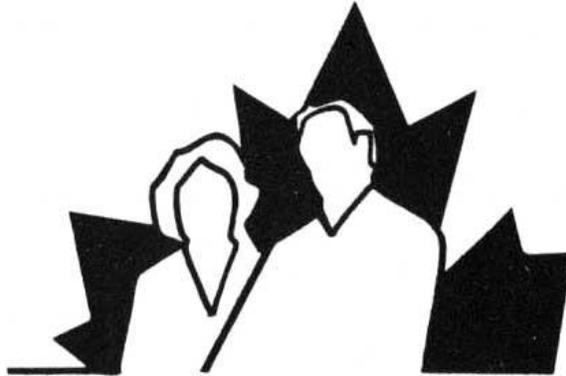
Par ailleurs, une étude réalisée en 1975 montrait que trois mois après avoir terminé une formation non traditionnelle, les femmes gagnaient en moyenne 67 \$ de moins que les hommes ayant des caractéristiques analogues et occupant des emplois semblables <sup>133</sup>.

En l'absence de suivi auprès des stagiaires, il est difficile de savoir si les femmes obtiennent autant de promotions que les hommes ou si elles ne sont pas plutôt confinées aux bas échelons et aux mauvaises conditions de travail.

---

<sup>132</sup> Emploi et Immigration Canada, *Évaluation ministérielle du programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada*, rapport technique, avril 1977, p. 96-97.

<sup>133</sup> Dave Hagerman, *Women in Nontraditional Jobs : Review of Manpower Policies and Programs*, mars 1979, p. 29, cité in Leah Cohen, *op. cit.*, p. 11.



### *Que nous apporte le « nouveau » programme de formation ?*

Pour les femmes, le « nouveau » programme lancé l'an dernier n'annonce à peu près rien de nouveau, si ce n'est pire. En effet, l'espace privilégié pour les femmes est surtout le volet d'« action positive », soit un volet *résiduel* où l'on retrouve les femmes et autres clientèles dites « spéciales » (personnes handicapées, assistées sociales, ex-détenus, autochtones). À cet égard, nous nous demandons surtout pourquoi les femmes et autres clientèles dites « spéciales » ne sont pas plutôt considérées comme des clientèles *cibles* dans les deux premiers volets du programme qui semblent beaucoup plus prometteurs d'emplois et de rémunération décente ; le premier volet a pour but de former des travailleurs dans des métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée (10 000 personnes par années d'ici 1985) et le deuxième favorise le recyclage en [158] fournissant une subvention correspondant à 50% du salaire des personnes en question. On ne dispose pas encore de données sur les conséquences de ce « nouveau » programme sur la participation des femmes à la formation et sur leurs possibilités d'emploi ultérieures, mais rien ne nous incite à être très optimiste.

## *Vers de nouveaux ghettos ?*

D'après Leah Cohen <sup>134</sup>, la formation professionnelle est trop concentrée dans un petit nombre d'emplois de faible spécialisation en voie d'extinction ou rejetés par les hommes. Elle affirme que la définition même du travail non traditionnel est trop restreinte puisqu'elle n'englobe que quelque 200 catégories d'emplois, dont bon nombre ne s'exercent que dans des petites entreprises non syndiquées, où les possibilités d'emploi et de promotion sont très limitées, mais les possibilités de mises à pied et de licenciement plus élevées. En 1978, 75% des subventions salariales ont d'ailleurs été versées à des petites entreprises comptant au maximum 20 employés non syndiqués. À cet égard, le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme (CCCSF) recommandait d'accroître le nombre de professions admissibles afin d'englober plus de professions représentées dans de plus grandes entreprises, donc des emplois plus rémunérateurs et possédant davantage les caractéristiques du marché primaire.

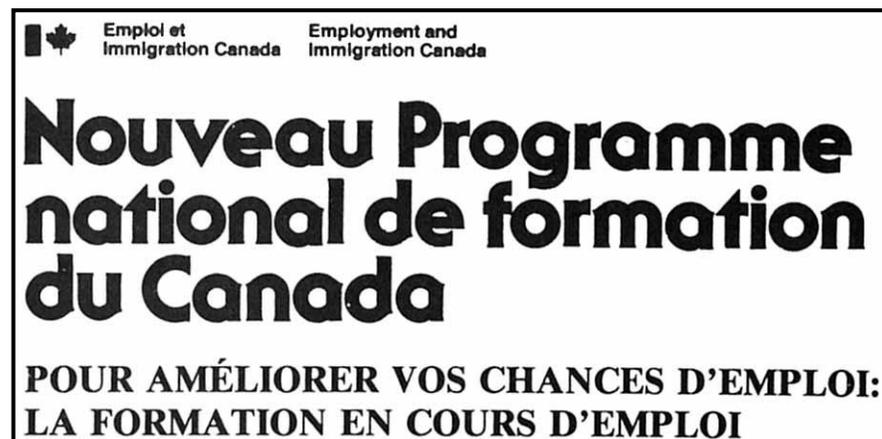
Cohen fait aussi état d'une récente étude américaine portant sur 400 emplois non traditionnels pour les femmes ; l'étude a permis de constater qu'on accepte plus facilement les femmes dans les secteurs en déclin dont les hommes ne veulent plus, par exemple dans la boulangerie, la cordonnerie, la finition de meubles. Par contre, dans les métiers caractérisés par une forte croissance de la participation masculine, on n'observait pas une aussi forte progression de l'emploi des femmes. Il semble que les hommes continuent de prédominer dans les postes professionnels spécialisés et bien rémunérés, comportant des fonctions de surveillance et, plus important encore dans l'explication des écarts, ils dominent aussi dans les échelles de promotion. *L'étude américaine conclut que la déségrégation professionnelle n'assure pas, à elle seule, l'élimination des écarts de rémunération et que les entreprises contournent l'objectif du « salaire égal pour un travail équivalent » par des subterfuges sur les plans des titres et des classifications de postes* <sup>135</sup>.

<sup>134</sup> Leah Cohen, *op. cit.*, p. 12.

<sup>135</sup> Béatrice G. Reubens et Edwin P. Reubens, « Women workers, non traditional occupations and full employment », *American Women Workers in a Full Employment Economy*, Papers submitted to the Subcommittee on Economic

L'expérience du Canada est sans doute comparable à celle des États-Unis, sinon pire du fait que les mesures d'action positive ont un peu plus de vigueur aux États-Unis, mais il n'existe pas, à notre connaissance, d'étude portant sur l'évolution récente de la ségrégation professionnelle dans l'ensemble du marché du travail canadien ou québécois.

Ce que fait toutefois ressortir l'analyse de Cohen, c'est qu'en subventionnant les petites entreprises pour qu'elles acceptent des femmes stagiaires et en réservant 3 places sur 15 aux femmes dans la formation en établissement, *le gouvernement ne favorise nullement l'accès des femmes aux emplois les plus rémunérateurs traditionnellement occupés par [159] les hommes.* En fait, Cohen conclut qu'il ne peut en découler qu'un *deuxième ghetto* analogue à celui des métiers traditionnellement féminins. À elle seule, l'amélioration des compétences et de la formation des femmes ne change pas la situation des femmes en emploi. Elle conduit tout simplement, au mieux, à un déplacement de ghettos et de problèmes, et au pire, au chômage.

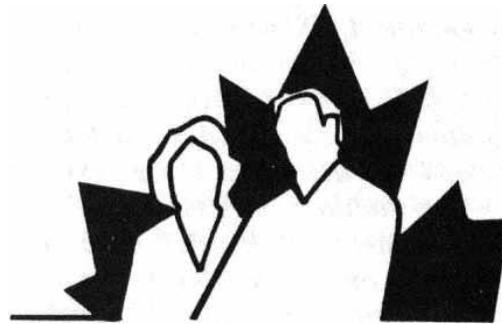


Les programmes les plus « novateurs », comme la formation dans les emplois non traditionnels, ne semblent donc devoir impulser qu'un déplacement des ghettos d'emplois pour les femmes, d'autant plus que rien n'est fait pour éliminer le processus de ségrégation à l'égard des femmes, pour enrayer les barrières à leur entrée dans les secteurs d'emploi de pointe les plus intéressants et rémunérateurs (par ex. dans les

---

Growth and Stabilization of the Joint Economic Committee Congress of the U.S., Washington, 1977, p. 113-122, cité in Cohen, *op. cit.*

deux premiers volets du nouveau programme de formation), ni pour modifier le fonctionnement des « marchés internes du travail » (portes d'entrée et de sortie dans les métiers et emplois, échelles de promotion et autres pratiques administratives) qui les confine aux emplois subalternes et peu payants.



### *En guise de conclusion*

Le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme (CCCSF) a aussi fait une évaluation de la formation offerte aux femmes. Même si l'étude fut terminée en juin 1980, notre lecture du Bulletin statistique annuel de janvier 1983 (portant sur 1981-1982) et de l'étude de Cohen semble confirmer le maintien des tendances dont nous ferons état en citant le CCCSF :

Outre le fait que la représentation numérique des femmes est insuffisante, on notera que la structure et le contenu des programmes de [160] formation sont le plus souvent fondés sur les besoins des hommes et ne conviennent donc pas aux femmes. Prenons, à titre d'exemple, le programme de formation préparatoire à l'emploi (qui montre des techniques de base destinées à améliorer le comportement en milieu de travail). Il est presque exclusivement axé sur des difficultés qui sont considérées propres aux hommes, un comportement trop agressif, par exemple, au lieu de se pencher sur les difficultés davantage attribuées aux femmes, comme le manque d'assurance et confiance en soi. L'efficacité des programmes de formation se trouve aussi réduite par l'absence totale, pendant toute la durée de la formation, de directives et de sessions d'orientation professionnelle qui aideraient les femmes à se réadapter au milieu scolaire et s'attacheraient à résoudre les problèmes liés à la famille et aux cours. Cette situation, jointe à bien

d'autres raisons que l'on a de croire que les programmes de formation ne tiennent aucun compte des besoins des femmes [...], comme la rareté des cours de formation à temps partiel, la non-éligibilité des stagiaires à temps partiel aux allocations de formation, et les changements intervenus dans la structure des prestations de formation qui désavantagent les femmes, montre à l'évidence qu'il est impérieux de repenser sérieusement les programmes de formation <sup>136</sup>.

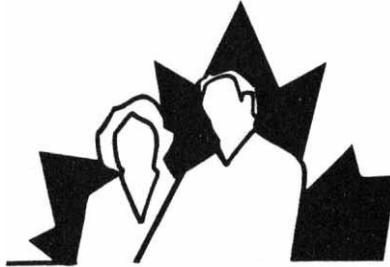
Après avoir souligné le manque de formation en industrie et le mauvais équilibre entre les cours offerts et les emplois vacants, surtout dans le cas de la formation en établissement où l'on compte plus de femmes qu'en industrie, le CCCSF conclut que la formation *pourrait* permettre de corriger la concentration et la ségrégation des femmes, mais que

Ces programmes n'ont cependant pas fait de l'utilisation de ce potentiel l'un de leurs objectifs et [...] dans l'ensemble, ils sont loin d'avoir agi en ce sens.

Le CCCSF espérait que la « modernisation » du programme de formation entreprise en 1980 viendrait corriger certaines lacunes évidentes de la formation à l'intention des femmes, mais ça ne semble pas être le cas, comme nous avons pu le constater en analysant le dit « nouveau » programme national de formation. En effet, l'analyse de ce nouveau programme suscite plutôt l'inquiétude. Nous craignons que les femmes ne reçoivent une formation pour des emplois qui deviendront désuets ou pour lesquels il y aura surplus de main-d'oeuvre lorsque les conséquences des changements technologiques se feront pleinement sentir, ou encore qu'elles se retrouvent dans de nouveaux ghettos d'emplois possédant toujours les caractéristiques du marché secondaire, soit les bas salaires, les mauvaises conditions de travail, etc.

---

<sup>136</sup> CCCSF, Patricia Dale, *op. cit.*, p. 59.



[161]

## NOTES

Pour faciliter la consultation des notes en fin de textes, nous les avons toutes converties, dans cette édition numérique des Classiques des sciences sociales, en notes de bas de page. JMT.



[162]

*revue internationale  
d'action communautaire*

international review of community development

N° 10/50 : MOUVEMENTS ALTERNATIFS ET  
CRISE DE L'ÉTAT

Mouvement féministe, mouvement écologique, mouvements pour la défense d'une identité nationale ou régionale, mouvements de jeunes, mouvements pour la paix, autant de luttes sociales, culturelles et/ou politiques dont les articles tentent ici de dégager la signification et les nouveaux enjeux socio-politiques face aux nouvelles interventions redéployées par l'État à la faveur de la crise.

Rappel : N° 9 : Éducatons permanentes en mouvement ?

N° 8 : Les jeunes et le chômage

N° 7 : Travailler le social

Le numéro : 65 FF, 420 FB, 18 FS, 10 \$ Can

Abonnement (2 numéros) : Individus : 110 FF, 700 FB, 30 FS, 16 \$ Can

Institutions : 165 FF, 950 FB, 40 FS, 24 \$ Can France : Chèque bancaire à l'ordre de : Dawson-France, B.P. 40, 91121 Palaiseau CEDEX, avec la mention : RIAC.

Belgique : RIAC/IRDC, Françoise Goffinet, Service européen de coopération pour les jeunes (SECJ), 28 rue de l'Automne, 1050 Bruxelles. Suisse : Pierre Dominicé, Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation, Université de Genève, 1211 Genève 4.

Tout autre pays : École de service social, Université de Montréal,

C.P. 6128, H3C 3J7 Le numéro : 12 \$ Can

Abonnement : Institutions 28 \$ Can ; Individus 20 \$ Can.

[163]

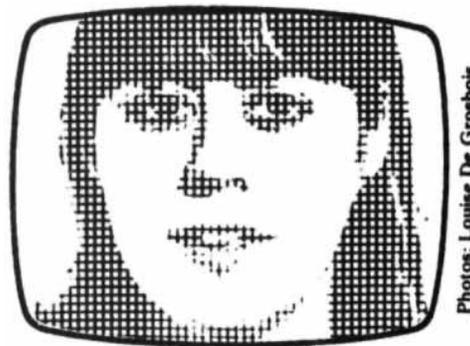
**Nos 12-13.****EMPLOI : L'ÉCLATEMENT ?****DOSSIER****Deuxième partie : Marché du travail : l'éclatement ?****“ L'ACTION POSITIVE  
ET LE MOUVEMENT SYNDICAL  
AU QUÉBEC.” \*****Hélène DAVID**[Retour au sommaire](#)

Fin décembre 1982, le gouvernement du Parti québécois adoptait une loi qui mettait fin unilatéralement à la négociation collective avec les travailleurs et travailleuses du secteur public et parapublic dont les deux tiers sont des femmes. La Loi 105 imposait à ces personnes un recul sur le plan des conditions de travail, des coupures de salaire, et suspendait le droit de grève. Au même moment, le gouvernement amendait la Charte des droits et libertés de la personne, permettant dorénavant aux tribunaux d'imposer des programmes obligatoires d'accès à l'égalité aux employeurs. Cela, dans le but de combattre la discrimination systémique à laquelle se butent, en particulier, les femmes. Dans ce contexte, il y a lieu de s'interroger sur la portée des nouvelles dispositions de la Charte québécoise ainsi que sur leur origine.

---

\* La recherche qui a permis la rédaction de cet article a été réalisée à l'Institut de recherche appliquée sur le travail par l'auteure et donnera lieu prochainement à des publications par l'IRAT. Cet article est une version remaniée d'un chapitre du livre *Union Sisters, Women in the Labor Movement*, (Linda Brisikin et Lynda Yanz, éditrices, Women's Press, Toronto, 1983). Les documents cités peuvent être consultés sur demande au centre de documentation de l'IRAT.

On verra, au cours des pages qui suivent, comment le gouvernement québécois en est venu à adopter un type de mesure qui n'existe dans aucune autre province du Canada et, aussi, pourquoi une grande partie du [164] mouvement syndical a soutenu la Commission des droits de la personne dans ses pressions auprès du gouvernement afin qu'il rende possible l'imposition de programmes d'action positive. Il y sera également question des enjeux de tels programmes dans le contexte d'une situation économique où il y a de moins en moins d'emplois pour les femmes.



## *L'action positive et la Charte des droits et libertés*

### *Une situation unique parmi les provinces canadiennes*

Les amendements à la Charte des droits et libertés de la personne que l'Assemblée nationale du Québec a adopté en décembre 1982 vont faire du Québec la seule province canadienne où des entreprises reconnues coupables de discrimination pourront se faire imposer des programmes d'action positive \* par les tribunaux à la demande de la Commission des droits et libertés de la personne. Jusqu'alors, en effet, au Canada, seule la Loi canadienne sur les droits de la personne de 1977

---

\* Le texte de loi parle de « programmes d'accès à l'égalité » et certains groupes utilisent l'expression « programmes de redressement progressif ». Dans ce texte, ces différentes expressions sont considérées comme des synonymes de « programmes d'action positive ».

(loi qui s'applique uniquement aux domaines de juridiction fédérale) permettait de réclamer l'imposition d'un programme d'action positive à un employeur accusé de pratiques discriminatoires.

Avant qu'elle ne soit amendée, la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, était plus restrictive que celles des autres provinces au sujet des programmes d'action positive. Les autres chartes provinciales, à l'exception de celle de Terre-Neuve, précisent en effet que les programmes d'action positive ne sont pas contraires à la loi. Au Québec, toute mesure d'action positive, même volontaire, était passible de contestation devant les tribunaux, faute d'une disposition de ce genre dans la Charte \*.

Ce n'est pas la première fois que les choses se passent ainsi. Plus d'une fois, après avoir été considérablement en retard par rapport au reste du Canada ou à d'autres pays capitalistes avancés, le gouvernement du Québec a adopté des lois ou décrété des mesures sociales allant au-delà de celles qui sont généralement en vigueur ailleurs au Canada. Ce fut le cas, notamment, pour le congé de maternité, les garderies, pour la notion du droit à un salaire égal pour un travail équivalent, le [165] droit de grève dans la fonction publique ou encore pour l'uniformisation des salaires à travers tout le Québec dans l'industrie de la construction.

Bien que l'explication de ce phénomène déborde le cadre de cet article, mentionnons qu'il est lié à la spécificité des rapports de classe qui existent au Québec, à la traversée de toutes les luttes sociales par la question nationale, qui confère à l'État québécois un rôle de premier plan qu'il n'a pas dans les autres provinces. Cette situation est également le fruit du rôle politique qu'a joué l'Église catholique au Québec et de son idéologie réactionnaire qui prêchait la collaboration de classe ; elle justifiait également l'oppression des femmes en les consacrant gardiennes des valeurs morales au sein de la famille. Cela a donné lieu à des luttes qui ont dû prendre une ampleur considérable pour arriver à ce que les gouvernements cèdent aux revendications populaires. Et ce processus d'élargissement et d'amplification des luttes a amené les

---

\* Comme ce fut le cas, notamment en 1982, au sujet d'un programme du ministère de l'Environnement, contesté par des employés de sexe masculin en Cour supérieure. Ceux-ci, invoquant la discrimination à rebours, ont demandé l'abolition du programme et ont eu gain de cause.

différents groupes qui luttèrent pour la reconnaissance de leurs droits à pousser plus loin leurs revendications.

Lorsque le gouvernement québécois promulgua la Charte des droits et libertés de la personne, le Québec était la seule province à n'avoir aucune législation interdisant spécifiquement la discrimination salariale<sup>\*</sup>. Les premières versions de la Charte contenaient la disposition « classique » qu'on retrouve dans toutes les autres provinces canadiennes, aux États-Unis<sup>137</sup> ainsi que dans plusieurs autres pays. Ce type de disposition interdit le paiement d'un salaire différent, selon le sexe, seulement dans le cas d'un travail *égal*, faisant ainsi fi de la convention internationale n° 100 adoptée par l'Organisation internationale du Travail depuis 1953 (et ratifiée par le Canada en 1972). Cette convention internationale reconnaît en effet le droit à la parité salariale pour des travaux *de valeur égale*.

Mais suite aux protestations du mouvement syndical et de plusieurs associations féminines, le gouvernement modifia sa formulation initiale<sup>\*</sup>. Conforme à la convention n° 100 de l'OIT, la notion *de travail équivalent* — qui a juridiquement la même portée que la notion de *travail de valeur égale* — fut retenue dans la version finale de la Charte des droits de la personne du Québec qui entra en vigueur en juin 1976.

Mais la Charte était à peine adoptée et les premiers cas concernant la discrimination salariale à l'égard des femmes à peine réglés, que la Commission des droits de la personne elle-même, ainsi que le mouvement syndical et plusieurs groupes défendant les droits des femmes, soulignaient les limites auxquelles la Charte astreignait la Commission dans ses interventions et réclamaient des amendements à la Charte sur plusieurs points.

---

\* La loi sur la discrimination en emploi de 1964 interdisait « la discrimination dans l'embauchage, la promotion, la mise à pied, le renvoi ou les conditions de travail », mais ne mentionnait pas le salaire explicitement.

<sup>137</sup> Lorna R. Marsden, « The rôle of the National Action Committee on the Status of Women in facilitating equal pay policy in Canada », dans Ronnie Ratner Steinberg, *Equal Employment Policy for Women*, Temple University Press, Philadelphie, 1980, p. 250-255.

\* Quelques années plus tard, le même scénario s'est répété au niveau fédéral lors de l'adoption de la Loi canadienne des droits de la personne. À ce sujet, voir la note 1.

En décembre 1980, en réponse à un projet d'amendements à la charte qu'elle jugeait insatisfaisants, la Commission demandait au gouvernement [166] d'apporter d'autres amendements à la Charte. La Commission voulait pouvoir recommander l'adoption d'un programme d'action positive destiné à empêcher, éliminer ou réduire toute forme de discrimination à l'égard d'un groupe de personnes, suite à une plainte ou à une enquête de sa propre initiative, et pouvoir l'imposer aux parties récalcitrantes par voie des tribunaux. La Commission réclamait également le droit d'élaborer une réglementation qui déterminerait la portée et le contenu des programmes et celui de surveiller leur mise en application. Le respect de la réglementation serait exigé des différents organismes comme condition d'obtention de contrats, permis, licences ou subventions gouvernementales. Le non-respect de la réglementation élaborée par la Commission serait considéré comme une infraction à la Charte et serait ainsi passible de poursuites. Enfin, la Commission recommandait également que la Fonction publique québécoise soit tenue de mettre sur pied un programme d'action positive <sup>138</sup>. À cause des positions de la Commission des droits et libertés de la personne et des revendications de nombreux groupes, une commission parlementaire tint des séances à l'automne 1981 pour entendre les parties et, en juin 1982, un nouveau projet de loi remplaça les premiers amendements.

*Les programmes d'accès à l'égalité  
et la Charte amendée*

La partie III (article 86) de la Charte, finalement adoptée par l'Assemblée nationale en décembre 1982 donne à la Commission des droits de la personne le pouvoir de recommander ou de demander au tribunal d'imposer des programmes d'accès à l'égalité. La Commission reçoit également le pouvoir d'enquêter, d'approuver les programmes, de surveiller leur application et d'exiger des rapports. Le gouvernement s'est cependant attribué le pouvoir de réglementation au sujet de laquelle il doit consulter la Commission. Il a aussi soustrait toute la Fonction

---

<sup>138</sup> Commission des droits de la personne du Québec, *L'Action positive et la Charte des droits et libertés de la personne*, décembre 1980, p. 44-45.

publique à l'autorité de la Commission ; tout en mentionnant que le gouvernement doit implanter des programmes d'accès à l'égalité dans ses ministères, il ne précise pas dans quels délais. Aucune obligation particulière n'a été imposée non plus aux entreprises faisant affaire avec le gouvernement.

Ces amendements ont donc très peu fait place aux recommandations de la Commission des droits de la personne et aux revendications des groupes qui l'appuyaient. Il faudra toutefois attendre l'adoption de la réglementation par le gouvernement pour savoir si le gouvernement vient de doter la Commission d'un instrument plus efficace qu'auparavant pour mettre fin à de nombreuses pratiques discriminatoires et redresser les torts faits à des membres de groupes opprimés comme les femmes, ou s'il s'agit d'un enterrement de première classe de l'action positive \*. L'importance des ressources humaines, financières et techniques que la Commission obtiendra pour s'acquitter de ses nouvelles responsabilités le sera tout autant. On ne peut donc [167] pas encore évaluer la portée de ce recours contre la discrimination systémique. Il est toutefois utile de comprendre pourquoi plusieurs groupes qui défendent les droits des femmes au travail ont revendiqué aussi vigoureusement l'adoption de ce nouveau recours et de s'interroger sur les conditions de son utilisation.




---

\* La première version de la réglementation élaborée par le ministère de la Justice, dont on ne prévoit pas le dépôt en chambre avant le printemps 84, augure plutôt mal.

## *Pourquoi le mouvement syndical revendique-t-il des programmes d'action positive ?*

Ce sont les comités de la condition féminine des différentes centrales et syndicats qui sont à l'origine des positions de leurs organismes respectifs sur l'action positive. Positions présentées ou proposées par ces comités, mais débattues et adoptées démocratiquement par les instances décisionnelles de ces organisations.

Depuis 1975 environ, les comités de la condition féminine ont joué un rôle très important dans les diverses composantes du mouvement syndical au Québec. De plus, ces comités ont développé des liens entre eux dans le cadre des négociations du secteur public ainsi que dans le cadre d'une première coalition beaucoup plus large, formée à leur initiative, pour revendiquer une législation sur le congé de maternité.

Cette volonté d'action commune des comités de la condition féminine syndicaux et leur préoccupation d'étendre leur unité d'action à tous les groupes qui défendent les droits des femmes s'est poursuivie, malgré des heurts inévitables et le retrait de certains groupes \*. Elle a connu son apogée en 1979 alors qu'à deux reprises, au cours de l'année, ont eu lieu les États généraux des travailleuses salariées québécoises. Celles-ci y ont adopté une plateforme commune qui concrétisait les revendications pour la reconnaissance réelle du droit des femmes au travail social (c'est-à-dire à un travail rémunéré et en dehors de la maison). Des comités d'action ont produit des documents de travail qui ont permis de préciser davantage les perspectives partagées et d'étoffer les revendications de principe. Ce travail commun a été à la base des actions revendicatives autour desquelles des fronts communs « ad hoc » se forment selon les besoins du moment. Ce fut et c'est encore le cas, notamment pour la question des garderies ainsi que pour celle de l'accès à la syndicalisation qui est particulièrement cruciale pour les femmes <sup>139</sup>.

---

\* Après avoir participé à la mise sur pied du comité inter-centrales de la condition féminine en 1977, pour laquelle il avait obtenu l'accord de la direction de la FTQ, le comité de la condition féminine de la FTQ n'a pas pu participer à la convocation des États généraux des travailleuses salariées québécoises, n'ayant pu obtenir l'accord de la direction, cette fois.

<sup>139</sup> Voir notamment, *Les Travailleuses et l'accès à la syndicalisation*, produit par le comité d'action des États généraux II des travailleuses salariées

Au cours des années, les revendications et les acquis des travailleuses et des travailleurs syndiqués du secteur public ont continué à créer des pré-

[168]

### **Les revendications du mouvement syndical et de certains groupes défendant les droits des femmes au travail**

L'accord des organisations syndicales avec la position de la Commission concernant les programmes d'action positive ne signifiait pas pour autant un appui inconditionnel. Leurs recommandations étaient assorties de revendications concernant leur droit de regard sur le contenu des programmes. Dans leurs mémoires on insistait sur les engagements que le gouvernement du Québec devrait prendre à l'égard des femmes pour que les programmes d'action positive ne servent pas à dissimuler son inaction dans des dossiers cruciaux. La position de ces groupes peut donc se caractériser comme étant celle d'un appui critique. Dans chacun de ces mémoires, on souligne en effet les limites de ce moyen pour combattre la discrimination systémique et la nécessité de l'accompagner d'une série d'autres mesures politiques nécessaires pour assurer aux femmes une égalité réelle.

Ainsi, pour la Centrale de l'enseignement du Québec, les programmes d'action positive sont :

un outil de justice et d'égalité parmi d'autres, limités mais utilisables (parce que) ce n'est pas par la magie des quotas et des échéanciers que l'on redressera la situation ; il faut la mise en œuvre concurrente de politiques touchant des domaines comme l'organisation du travail, la désexiation des structures et des contenus de formation, les services à la famille et les équipements collectifs (garderies, etc.), la redéfinition des rapports femmes/hommes et bien d'autres encore <sup>140</sup>.

Pour le Conseil du Québec du Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ), les programmes d'action positive peuvent être un « élément de solution aux problèmes de discrimination dont sont victimes les femmes sur le marché du travail ». Mais ce syndicat revendique simultanément le plein emploi en affirmant que la société plus égalitaire, non sexiste, que les amendements à la Charte devraient contribuer à édifier, « ne peut se concevoir tant qu'on acceptera le gaspillage des ressources qu'implique l'existence de chômeurs <sup>141</sup> ».

<sup>140</sup> Centrale de l'enseignement du Québec, *L'Action syndicale au service des droits humains*, mémoire soumis à la Commission parlementaire de la justice portant sur la Charte des droits de la personne du Québec, octobre 1981, p. 95-96.

<sup>141</sup> Conseil du Québec du Syndicat canadien de la fonction publique. *Mémoire présenté à la Commission parlementaire de la justice sur la Charte des droits et libertés de la personne*, octobre 1981, p. 1-5.

Dans son mémoire, la Confédération des syndicats nationaux précise comment elle entrevoit les rôles respectifs de la Commission et du syndicat dans une entreprise où il y a lieu d'implanter un programme d'action positive, touchant ainsi toute la question de la place que revendiquent les organisations syndicales dans la mise en œuvre de ces programmes. Expliquant que la Commission devrait avertir les entreprises visées qu'elles doivent mettre en œuvre un programme de redressement, leur fixer des objectifs à atteindre, déterminer le bassin de main-d'œuvre de référence, approuver les programmes et surveiller leur application, elle revendique que le syndicat puisse négocier le contenu du programme avec l'employeur et détenir un droit de veto en cas de désaccord avec celui-ci <sup>142</sup>.

[169]

D'autres groupes qui défendent les droits des femmes au travail ont également réclamé des réformes allant dans le même sens, mais en insistant particulièrement sur certaines modalités. Ainsi le groupe « Au bas de l'échelle », qui défend les droits des travailleuses et travailleurs non syndiqués recommande une réglementation de portée plus générale et l'établissement d'objectifs plus précis. Dans son mémoire, ce groupe, qui considère les programmes de redressement progressif comme « une des formes les moins inefficaces de lutte contre la discrimination systémique » propose l'imposition de programmes d'action positive non seulement au niveau de l'entreprise, mais également au niveau du marché du travail d'une région donnée, dans certains secteurs d'activité économique et dans certaines catégories d'emploi précises. Cette perspective, quelque peu différente de celle des centrales syndicales, vise à tenir compte de la situation des travailleuses non syndiquées. Celles-ci n'étant pas représentées collectivement et n'ayant aucun des droits habituellement assurés par une convention collective <sup>143</sup>, « Au bas de l'échelle » estime que des mesures sectorielles sont nécessaires.

Le groupe « Action-travail des femmes », qui a entrepris diverses actions pour obtenir que les femmes aient accès à des emplois et des programmes de formation professionnelle non traditionnels, défend sensiblement le même point de vue. Cet organisme, qui a déposé la première demande d'imposition d'un programme d'action positive au Canada en vertu de la Loi (fédérale) sur les droits de la personne en accusant le Canadien national de discrimination systémique, revendique que les programmes d'action positive soient obligatoires dans toutes

<sup>142</sup> Confédération des syndicats nationaux. *Mémoire devant la Commission parlementaire permanente de la justice. Charte des droits et libertés de la personne*, octobre 1981, p. 4-5.

<sup>143</sup> Au Bas de l'échelle, *Mémoire sur la Charte des droits et libertés de la personne à la Commission permanente de la justice*, Québec, septembre 1981, p. 42-47-52.

les entreprises. Il considère également que de tels programmes doivent comprendre des échéanciers ainsi qu'un ensemble de mesures spécifiques telles que des quotas d'embauche et de mises à pied, des programmes de recrutement, de formation professionnelle et d'avancement <sup>144</sup>.

La plupart des organisations syndicales considèrent donc que la Commission devrait avoir le pouvoir de recommander directement ou d'imposer par la voie des tribunaux des programmes de redressement aux entreprises ainsi qu'à la Fonction publique. La Fédération des travailleurs du Québec s'est toutefois opposée à ce que la Commission des droits de la personne dispose de pouvoirs coercitifs. Considérant que s'en remettre à la Commission équivaut à « admettre la faillite du syndicalisme et de la négociation collective comme outils de défense et de promotion des travailleurs », la FTQ préfère la perspective du premier projet de loi qui ne faisait que permettre l'établissement de programmes volontaires d'action positive. Elle aurait toutefois souhaité le voir assorti de dispositions reconnaissant le « rôle essentiel du syndicat dans tout ce qui touche à l'établissement des conditions de travail <sup>145</sup> ».

Alors que la majorité des organisations syndicales et des groupes défendant les droits des femmes soutenait la Commission, réclamait des mesures encore plus coercitives, le Conseil du patronat du Québec s'opposa aux recommandations de la Commission des droits de la personne. Il déclara en effet en commission parlementaire que « le pouvoir de réglementation réclamé par la Commission des droits de la personne représenterait une intrusion inacceptable dans la gestion interne de l'entreprise <sup>146</sup> ».

<sup>144</sup> Action-travail des femmes, *Action positive pour les femmes : une nécessité pour atteindre l'égalité en emploi, mémoire à la Commission parlementaire de la justice*, Charte des droits de la personne, septembre 1981, 7 pages et *Les Programmes d'accès à l'égalité : le projet de loi 86 suffit-il ?*, octobre 1982, 6 pages.

<sup>145</sup> Fédération des travailleurs du Québec, *Mémoire à la Commission permanente de la justice sur la Charte des droits et libertés de la personne*, octobre 1981, p. 4-6.

<sup>146</sup> Conseil du patronat du Québec, *Mémoire à la Commission parlementaire de la justice sur des projets d'amendements à la Charte des droits et libertés de la personne*, septembre 1981, p. 5.

[170]

cédents — dont le congé de maternité payé et le congé parental — et à constituer une force d'entraînement pour le secteur privé.

### *Le poids de la discrimination*

Toutefois, en ce qui a trait à la revendication d'un salaire égal pour un travail de valeur égale, si la connaissance des divers mécanismes qui maintiennent les femmes dans une situation de surexploitation au travail s'est beaucoup développée, la situation concrète des femmes, loin de s'améliorer, est en voie de détérioration \*. Cela n'est évidemment pas particulier au Québec, mais c'est à partir de ce constat que les comités de la condition féminine ont été amenés à considérer, comme le dit la CEQ, que malgré leurs limites, les programmes d'action positive peuvent avoir une certaine utilité.




---

\* Comme en témoignent notamment l'agrandissement de l'écart salarial entre les femmes et les hommes, l'importance croissante du travail à temps partiel et de diverses formes d'emplois précaires, ainsi que le taux de chômage plus élevé que connaissent les travailleuses.

Dans leurs mémoires présentant [171] leurs positions au sujet de l'action positive, les différentes organisations syndicales affirment tour à tour que : 1) bien que les formes les plus évidentes de discrimination, telles des salaires différents et des listes d'ancienneté séparées selon le sexe, soient en voie de disparition, les mécanismes de discrimination plus systémiques — qui sont devenus plus évidents — demeurent inébranlés ; 2) les moyens actuels dont dispose le mouvement syndical pour combattre ces formes de discrimination sont peu efficaces, souvent à cause des limites juridiques qui lui sont imposées ; 3) les luttes menées ces dernières années pour faire reconnaître les droits des femmes amènent beaucoup d'employeurs à embaucher moins de femmes puisque c'est maintenant moins avantageux et que cela peut devenir une source de nouvelles revendications et donc de conflits <sup>147</sup>.

Ainsi, par exemple, dans le secteur public, le syndicat des professionnels du gouvernement du Québec tente sans succès en négociation, depuis plusieurs années, de faire redresser les échelles salariales d'un certain nombre de professions qui sont des ghettos d'emplois féminins ; il s'agit des bibliothécaires, des diététistes, des traductrices, des agentes culturelles, des agentes d'information et des travailleuses sociales qui, à scolarité égale, gagnent moins que leurs collègues qui sont dans des professions plus « masculines ». Le syndicat a déposé une plainte à la Commission des droits de la personne à ce sujet en vertu de l'article 19 de la Charte québécoise qui impose à tout employeur l'obligation de payer un salaire égal pour un travail équivalent. Le SPGQ souligne de plus que les femmes sont deux fois plus nombreuses qu'elles devraient l'être dans les catégories salariales les plus basses et que cette situation est demeurée inchangée malgré l'instauration par leur employeur, qui est le gouvernement du Québec, d'une « politique d'égalité en emploi pour les femmes dans la Fonction publique <sup>148</sup> ».

---

<sup>147</sup> Voir les mémoires syndicaux cités précédemment.

<sup>148</sup> Syndicat des professionnels du Gouvernement du Québec, *Mémoire*, p. 3.



### *En usine*

Dans le secteur manufacturier, la question se pose différemment. Dans les usines où il y a environ un quart à un tiers du personnel qui sont des femmes, au fil des ans, l'employeur a bien souvent automatisé ou fermé certains départements. Malgré une ancienneté assez élevée, les femmes se sont souvent retrouvées en chômage parce que, pour supplanter quelqu'un qui avait moins d'ancienneté qu'elles dans un autre département, elles devaient postuler l'emploi qui est au bas de la ligne de promotion. Plus souvent qu'autrement, il s'agit d'un emploi de journalier dont la charge physique dynamique est élevée. Les femmes font aussi souvent partie de la « réserve », travaillant et chômant alors au gré de l'employeur. Lorsqu'on fait partie de la réserve, on ne travaille en effet [172] que sur appel de l'employeur, sans savoir, d'une semaine ou même d'une journée à l'autre, combien d'heures on travaillera.

Deux cas récents où des femmes ont décidé de prendre les moyens nécessaires pour s'assurer d'un travail régulier à temps plein permettent d'illustrer les problèmes auxquels les travailleuses et travailleurs et leurs syndicats font face quand elles et ils décident de passer aux actes pour mettre fin à une situation discriminatoire.

\* Chez *Kruger*, une usine de boîtes de carton qui compte environ 250 personnes à son emploi, toutes les femmes faisaient partie de la réserve, c'est-à-dire qu'elles ne travaillaient que sur appel. La convention collective prévoyait que leur ancienneté ne leur donnait ni le droit de supplanter quelqu'un d'autre qui avait moins d'ancienneté qu'elles,

ni de postuler un poste vacant. De plus, pour les mêmes classifications, il y avait des titres d'emplois féminins et masculins auxquels correspondaient des écarts de salaire de 0,25 \$ l'heure ( $\pm 4\%$ ).

Une de ces femmes déposa une plainte à la Commission des droits de la personne. Sa plainte ne portait que sur les restrictions aux droits d'ancienneté des membres de la réserve qui l'empêchaient d'obtenir un poste régulier. Mais lors de son enquête, la Commission, constatant qu'il y avait des catégories d'emplois sexués et des différences de salaire discriminatoires, estima que ces dispositions étaient également illégales. Et bien que le syndicat (CSN) ait soutenu les plaignantes et demandé à la Commission de faire enquête pour que la convention soit en conformité avec la Charte, la Commission décida que les parties signataires de la convention étaient également responsables de cette situation. Elle demanda donc au tribunal que les frais encourus en perte de salaires soient défrayés à part égale par les parties. Etant donné que la convention avait été signée, du côté syndical, par le syndicat local et la fédération professionnelle à laquelle il est affilié, le partage des frais signifiait en fait que la partie syndicale devait assumer les deux tiers de ces frais.



À aucun moment la Commission ne s'est arrêtée aux conséquences que pourrait avoir sa recommandation d'éliminer les catégories d'emplois et de salaires sexués. Cette manière de procéder entraîna plusieurs conséquences désastreuses tant pour les femmes de cette usine que pour le syndicat local, sans compter la perte de confiance à l'égard de la Charte et de la Commission.

L'imposition de la parité salariale a rompu l'entente implicite en vertu de laquelle l'employeur ne demandait pas aux femmes d'aller travailler à certains postes qui demandent plus d'efforts physiques

dynamiques. Maintenant qu'elles font un salaire égal à celui des hommes, elles sont obligées d'aller où on les envoie, sans préavis ni entraînement, sous [173] peine de perdre leur emploi \*. D'autre part, le fait que la Commission ait fait porter la plus grande part de responsabilité sur la partie syndicale a été une source de conflit dans le syndicat ainsi qu'entre les femmes qui avaient porté plainte et les autres employées. Enfin, le milieu syndical a conclu qu'il était mieux de compter sur ses propres moyens pour combattre la discrimination plutôt que de faire appel à la Commission.

\* C'est ce qui s'est passé en 1981 chez *Perkins*, une usine de produits de papier, où ce sont avant tout les règles qui régissent les mouvements de personnel ainsi que le contenu de certaines tâches qui ont un effet discriminatoire à l'égard des femmes. Celles-ci, qui représentent environ le tiers des 150 travailleurs et travailleuses de l'usine, ont des emplois réguliers. Mais elles sont concentrées dans trois catégories d'emplois à l'intérieur d'un seul et même département et ces emplois commandent les plus bas salaires de toute l'usine. Elles veulent donc en sortir pour obtenir de meilleurs salaires, pour ne pas être mises à pied

---

\* S'il est vrai que les capacités musculaires ont tendance à être un peu plus développées chez les hommes, il faut voir que tout le processus de socialisation accentue ce phénomène puisqu'il amène les enfants à développer des capacités différentes selon leur sexe dès leur tout jeune âge. Une fois devenus adultes, les hommes comme les femmes ont plus de facilité à exécuter des tâches demandant certains types d'efforts plutôt que d'autres et ont donc, par voie de conséquence, un seuil de tolérance plus élevé pour endurer un effort soutenu sollicitant certaines capacités particulières.

Si on discute habituellement de ce phénomène en pensant uniquement aux difficultés qu'ont les femmes à fournir de manière continue les efforts exigés de certains travaux habituellement réservés aux hommes, c'est parce que ces travaux sont plus attirants. Ils sont plus valorisés, donc mieux payés. Mais la même situation existe pour les hommes face aux exigences des emplois habituellement réservés aux femmes. Ils en trouvent les contraintes — telles que la monotonie, la cadence, la précision et la vitesse — rapidement insupportables. Mais comme ces emplois « de femmes » sont dévalorisés, sous-payés, on ne se demande guère si les hommes sont capables ou non de répondre aux exigences de ces tâches.

Pour éliminer vraiment tous les éléments discriminatoires du milieu de travail, il est indispensable d'adopter des mesures concrètes (comme l'entraînement physique, la formation professionnelle, l'aménagement des postes de travail par exemple) qui tiennent compte de ces différences.

et, aussi, pour avoir accès à d'autres postes qu'elles trouvent plus intéressants. Mais comme l'accès aux postes se fait selon l'ancienneté départementale, si elles changent de département, elles doivent commencer au bas de l'échelle dans l'autre département. Et ce sont les emplois au bas de l'échelle qui les bloquent alors qu'elles pourraient facilement satisfaire aux exigences de la plupart des autres emplois. Les emplois au bas de l'échelle exigent des efforts physiques souvent excessifs même pour des hommes qui doivent être au maximum de leur force physique pour tenir le coup.

Les femmes qui étaient à l'origine de la remise en question de cette situation ont analysé les exigences de chacun des emplois de l'usine. Cela s'est fait avec l'ensemble des travailleuses de l'usine avec l'aide du comité de la condition féminine de la CSN. Elles ont ensuite réparti ces emplois selon leur accessibilité pour les femmes et selon la nature des modifications qu'il faudrait apporter aux tâches [174] (degré de difficulté technique des modifications à apporter, coûts, etc.). Elles en ont conclu qu'un bon nombre d'emplois ne présentait aucune difficulté particulière, que plusieurs autres n'exigeaient que des modifications mineures, extérieures au processus mécanique. Seuls quelques emplois exigeaient des modifications plus coûteuses parce qu'elles impliquaient le changement de pièces plus importantes à certaines machines. Quelques autres emplois, enfin, dont celui de manœuvre, n'apparaissaient pas accessibles à court terme. Suite à cette analyse, les travailleuses ont formulé un ensemble de revendications qui furent présentées en assemblée générale, avec l'appui de l'exécutif du syndicat.

L'essentiel des ces revendications consistait : 1) à revendiquer certains des changements techniques identifiés comme nécessaires ; 2) à proposer l'élimination des lignes de progression à l'intérieur des départements pour permettre à une personne de changer de département sans être obligée de commencer par l'emploi du bas de l'échelle, habituellement un emploi de journalier ; 3) et à demander de remonter les salaires des emplois où sont concentrées les femmes au même niveau que les salaires des emplois d'entrée dans les départements de production où il y a presque seulement des hommes.

Bien que la discussion ait été ardue et que tous les préjugés y sortirent, plusieurs hommes reconnurent que les changements proposés amélioreraient aussi leurs conditions de travail. Ces conditions sont

souvent trop dures et usent les travailleurs prématurément ou leur causent des problèmes de santé chroniques.

Dans le contexte de crise économique que l'on connaît, le syndicat n'a rien obtenu concernant les changements techniques. Par contre, l'employeur a accepté d'éliminer les lignes de progression, ce qui va permettre aux femmes qui ont beaucoup d'ancienneté d'obtenir des postes d'aides-opérateurs et d'opérateurs dès qu'il y aura des ouvertures de postes.

Mais les dépenses d'énergie énormes que l'ensemble de ce processus a pris, les limites liées aux droits de gérance auxquelles s'est vite heurté le syndicat en négociation, font qu'il est impossible d'envisager de généraliser cette approche dans le mouvement syndical sans avoir l'appui d'une législation qui impose des programmes d'action positive aux employeurs récalcitrants. Des mesures de soutien sont également nécessaires car les syndicats n'ont pas suffisamment de ressources pour mener à bien dans chaque cas tout le travail d'enquête et d'analyse qui est nécessaire pour identifier les mécanismes discriminatoires à la source et proposer des pratiques égalitaires pour les remplacer.

La question de l'embauche des femmes est aussi devenue cruciale ; en plus des obstacles qu'on connaît, les femmes font maintenant face à des décisions délibérées des employeurs de ne plus les embaucher, décisions qui se raffermissent d'autant plus qu'elles ont réussi à améliorer leurs conditions de travail dans l'entreprise <sup>149</sup>. Dans les deux usines dont il a été question précédemment, on n'embauche plus de femmes depuis plusieurs années et c'est actuellement le cas dans bien d'autres. Dans les hôpitaux, par [175] exemple, la réaction des administrateurs à la fusion des catégories de préposés qui étaient auparavant sexuées est de n'embaucher que des hommes, sous prétexte que ceux-ci sont indispensables pour lever les patients <sup>150</sup>. De plus, l'automatisation accélère ce processus dans les usines parce que les femmes sont souvent concentrées dans des départements de finition, d'inspection et d'emballage où le travail se fait encore manuellement ou mécaniquement ; ce sont les seuls départements qui restent à automatiser.

<sup>149</sup> Confédération des syndicats nationaux. *Mémoire*, p. 1-3.

<sup>150</sup> À ce sujet voir Fédération des syndicats professionnels d'infirmières et d'infirmiers du Québec, *Il ou elle*, juin 1983.

C'est donc pour toutes ces raisons qu'au Québec, la plus grande partie du mouvement syndical a apporté un soutien conditionnel et critique — mais néanmoins un soutien important — aux revendications de la Commission des droits de la personne pour que le gouvernement accorde aux tribunaux le pouvoir d'imposer des programmes d'action positive pour enrayer la discrimination. Mais il est clair que pour les syndicats, la partie ne sera gagnée qu'avec les amendements à la Charte et l'adoption d'une réglementation rigoureuse. Cela ne fera que leur donner les armes pour livrer un combat de longue haleine contre des formes complexes et multiples de discrimination. Discrimination qui ne peut être combattue isolément et qui ne peut être dissociée de la lutte contre l'exploitation de l'ensemble des travailleurs et des travailleuses.

### *Une arme mais à double tranchant*

Il est évident que les moyens actuels pour combattre la discrimination à l'égard des femmes sont peu nombreux et peu efficaces. Pour une grande partie du mouvement syndical, l'adoption d'une loi plus contraignante sur laquelle il pourrait s'appuyer pour apporter des changements importants à des conditions de travail qu'il négocie déjà (règles d'ancienneté, classifications, salaires, par exemple) est devenu une nécessité parce que, à son avis, les employeurs n'accepteront pas de procéder à ces changements sans y être obligés. L'imposition de programmes d'action positive à des entreprises reconnues coupables de discrimination permettrait, de plus, d'imposer des mesures de redressement sur des aspects sur lesquels les syndicats n'ont actuellement à peu près aucun contrôle, notamment le recrutement, la sélection, l'embauche, l'entraînement et la formation professionnelle. L'expérience américaine a amplement démontré que les pratiques de gestion du personnel des entreprises, malgré qu'elles soient neutres en apparence, ont souvent des effets discriminatoires <sup>151</sup>.

---

<sup>151</sup> Voir, par exemple, A. Phyllis Wallace, *Equal Employment Opportunity and the AT & T Case*, MIT Press, Cambridge, 1976.



C'est également le cas en ce qui a trait à l'organisation même du travail qui doit souvent être modifiée pour que ce ne soit pas que les « superfemmes » qui puissent accéder aux emplois plus intéressants et mieux payés dont elles sont actuellement [176] exclues. Les aspects de l'organisation du travail à changer peuvent avoir trait à la disposition physique du poste de travail, souvent conçu en fonction de « l'homme moyen » qui est un peu plus grand, un peu plus lourd, un peu plus large que la « femme moyenne <sup>152\*</sup> » <sup>153</sup> ; cela peut suffire pour rendre une charge de travail convenable absolument insupportable pour une femme parce qu'elle a à déployer toute une série d'efforts supplémentaires dans son travail. Il peut aussi s'agir de modifications à la manière de travailler, aux instruments de travail, aux outils et même aux caractéristiques des produits fabriqués. Par exemple, dans des tâches de maintenance sans outillage technique, le format de boîtes à soulever et à empiler ou la hauteur des étagères où il faut les placer, peuvent constituer des obstacles suffisants pour empêcher une femme de prendre un emploi parce qu'elle est un peu moins grande et que ses bras sont un

---

\* C'est ce qu'une étude américaine réalisée auprès des femmes qui sont dans des emplois non traditionnels dans l'aviation a démontré au sujet d'outils manuels courants ; ceux-ci étaient trop larges, trop gros ou trop lourds pour beaucoup de femmes. Étant donné les différences de taille entre individus et entre les deux sexes, l'auteur de cette recherche estime que pour appliquer la norme de 90 pour cent (i.e. que la conception d'un outil doit convenir à 90 pour cent de ses usagers et usagères) il faut concevoir des outils, des machines et de l'équipement qui sont *flexibles* (voir note 16 : [la suivante dans cette édition numérique. JMT]).

<sup>153</sup> Philip J. Bolalek et al, *A Study to Determine the Adequacy of the Tools and Equipment Used by Air Force Women in the Craft Skills*, Air Force Institute of Technology, 1975.

peu moins longs que ceux des hommes à partir desquels les normes standardisées ont été conçues.

Toutefois, malgré la nécessité de recourir à d'autres moyens que ceux qui sont actuellement utilisés pour combattre la discrimination, le recours à l'action positive n'est pas sans danger. Ces dangers sont essentiellement liés aux conditions de mise en œuvre des programmes d'action positive ainsi qu'à la manière dont le mouvement syndical articulera son action dans le cadre de cette nouvelle législation avec certaines autres priorités de son action.

Dans cette perspective, quelques points sont particulièrement cruciaux pour le mouvement syndical dans la mise en œuvre de programmes d'action positive :

- Si les revendications du mouvement syndical pour réduire le chômage et exercer un certain contrôle sur les changements technologiques demeurent sans réponse, la mise sur pied de programmes d'action positive risque de se transformer en une lutte entre femmes et hommes, dans un contexte de pénurie, pour l'obtention d'emplois déjà trop peu nombreux. Une telle situation, qui dresse les travailleurs et les travailleuses les uns contre les autres, rend ensuite la mobilisation unitaire autour d'enjeux globaux tels que le plein emploi beaucoup plus difficile. Les changements technologiques sont non seulement une cause importante de la diminution du nombre d'emplois disponibles, mais ils affectent souvent en tout premier lieu les femmes. En vouant à la disparition des catégories entières d'emplois auxquelles les femmes viennent à peine d'accéder, les changements technologiques peuvent en très peu de temps effacer tous les effets d'un programme d'action positive <sup>154</sup>.

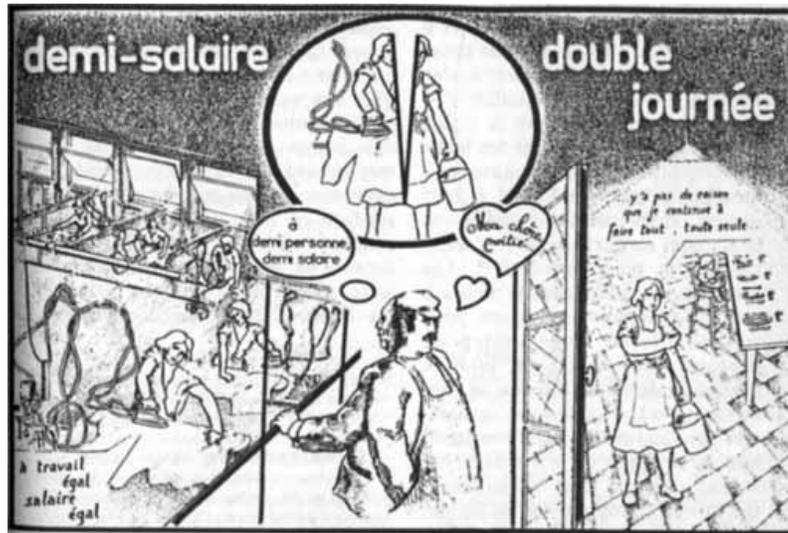
---

<sup>154</sup> C'est ce que constate Sally Hacker après un examen minutieux des résultats du programme d'action positive de trois ans imposé à AT & T en 1972 par le Equal Employment Opportunity Commission. Voir « Sex stratification, technology and organizational change : a longitudinal case study of AT & T », *Social Problems*, vol. 26, n° 5, juin 1979. Voir aussi Brigid O'Farrell et Sharon Harlan, *Job Integration Strategies : Today's Programs and Tomorrow's Needs*, Working paper for the Committee on Women's Employment and Related Social Issues, National Research Council, Center for Research on Women, Wellesley College, Wellesley, 1982.

- Si les luttes que le mouvement syndical mène pour l'amélioration des conditions de travail des plus démunies et pour l'accès à la syndicalisation [177] de tous ceux et celles qui ne peuvent actuellement se syndiquer ne débouchent pas, les emplois précaires se multiplieront, le marché secondaire de l'emploi continuera à se consolider. Dans ce contexte, les programmes d'action positive n'amélioreront que le sort d'une très petite proportion de femmes en regard de l'ensemble des travailleuses surexploitées et sous-payées au travail <sup>155</sup>. — Si le mouvement syndical est écarté du processus de mise sur pied et de négociation du contenu des programmes d'action positive, comme cela s'est fait aux États-Unis, les négociations se dérouleront alors entre un organisme paragouvernemental et les employeurs. Les règles normatives du contrat de travail négociées par le syndicat — en particulier tous les droits reliés à l'ancienneté — risquent alors d'être considérés comme des

<sup>155</sup> Aux États-Unis, par exemple, les syndicats qui ont le plus activement combattu la discrimination en ayant recours à la section VII du Civil Rights Act (qui autorise les programmes d'action positive) considèrent maintenant qu'ils doivent simultanément mener des luttes pour obtenir la parité salariale pour des emplois de valeur égale. À ce sujet, voir Winn Newman (General Counsel, IUE and CLUW), *The New Concept ( ? ? ? ) — Equal Pay for Work of Equal Value*, communication présentée au colloque annuel de l'American Bar Association de 1980, 22 pages. On constate par ailleurs que, parmi les pays capitalistes avancés, le pays où les écarts de salaire entre femmes et hommes est le moindre n'avait pas (jusqu'à tout récemment) de législation antidiscriminatoire comme on en connaît ailleurs ; les écarts de salaires ont été réduits par voie de négociations nationales entre le mouvement syndical et le patronat à partir des revendications pour une société plus égalitaire défendues par le mouvement syndical. Il s'agit de la Suède où un gouvernement social-démocrate a été au pouvoir pendant près de quarante ans. Voir Alice H. Cook, « Collective bargaining as a strategy for achieving equal opportunity and equal pay : Sweden and Germany », dans Ronnie Ratner Steinberg, *op. cit.*, p. 53-78. Enfin, notons qu'en conclusion à une recherche récente portant sur les différences entre les employeurs qui embauchent surtout des femmes et ceux qui embauchent surtout des hommes, pour des emplois de bureau semblables en comptabilité, les auteurs concluent que la syndicalisation et l'amélioration des conditions de travail par la négociation d'une convention collective contribueraient beaucoup plus à éliminer le type de discrimination qu'elles ont analysé que les législations antidiscriminatoires. Voir Ginette Dussault et Ruth Rose-Lizée, *La Discrimination à l'égard des femmes et la ségrégation sur les marchés du travail : le cas des employées de bureau à Montréal*, communication présentée à la Conférence sur les revenus au Canada, Winnipeg, 1979.

obstacles à l'égalité en emploi pour les minorités, dont les femmes. La jurisprudence américaine a largement appuyé cette interprétation défendue par les employeurs et parfois même par le Equal Employment Opportunity Commission aux États-Unis. Les décisions des tribunaux opposent en effet souvent les droits des travailleurs syndiqués et leurs organisations aux droits des groupes minoritaires <sup>156</sup>, sans remettre en cause, évidemment, les droits de gérance, les formes prédominantes d'organisation du travail ou les mécanismes du marché.



- Il faut également souligner un aspect de cette question qui ne fait habituellement pas partie des préoccupations syndicales. Dans le mouvement syndical, bien que ce ne soit pas toujours sans résistance au [178] début, une bonne partie des hommes en sont venus à appuyer les revendications des femmes. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'améliorer la situation des femmes au niveau de l'emploi, de hausser leurs salaires, de leur assurer l'accès à des emplois dont les hommes avaient le

<sup>156</sup> Cet état de fait est amplement documenté dans International Union of Electrical, Radio and Machine Workers and Coalition of Labor Union Women, *Statement (to the Equal Employment Opportunity Commission Task Force on Collective Bargaining)*, juin 1979. Voir aussi Winn Newman et Carole W. Wilson, « The union role in affirmative action », *Labor Law Journal*, vol. 32, n° 6, juin 1981 ainsi que Brigid O'Farrell, « Women's job choices, barriers, and the role of a union local », *The New England Sociologist*, vol. 3, n° 1, 1981 et *Women and Nontraditional Blue Collar Jobs : a Case Study of Local 1*, Center for Research on Women, Wellesley College, Wellesley, 1980.

monopole auparavant, les principes d'égalité se heurtent à des résistances particulièrement fortes. Il n'y a pas lieu de s'en étonner mais il faut reconnaître que ces résistances existent pour pouvoir y faire face. Elles ont trait au fait que les revendications des femmes pour avoir accès aux emplois dits « d'hommes » remettent en question plus que la sécurité d'emploi, les chances de promotion et les augmentations de salaires auxquelles les hommes sont habitués. Dans notre société, la « virilité » — c'est-à-dire une conception de ce que c'est que « d'être un homme » — est étroitement associée au travail rémunéré à l'extérieur de la maison et à certains types d'emplois ; c'est pourquoi l'accès des femmes à des emplois considérés « masculins » — aussi peu fondé que ce soit en réalité — est souvent ressenti par les hommes non seulement comme une menace à leur emploi et à leur salaire, mais constitue également une remise en question de leur identité sur le plan personnel <sup>157</sup>. Les syndicats impliqués dans la mise sur pied de programmes d'action positive au niveau d'une entreprise devront donc mettre en lumière l'existence de telles attitudes, de conceptions de la virilité et de la féminité qui viennent de toute une tradition culturelle et de la vie dans une société sexiste et tenter de les modifier par des programmes de formation et d'information appropriés. Sinon, des comportements qui traduisent l'hostilité ouverte ou latente des hommes à ce que des femmes occupent des emplois qu'ils étaient les seuls à obtenir avant ou à ce qu'elles travaillent à leurs côtés, risquent de se manifester et rendre la vie des femmes qui accèdent à des emplois non traditionnels très difficile.

Cela peut avoir pour effet de court-circuiter complètement les objectifs que le syndicat a fixé à un programme d'action positive et qu'il

---

<sup>157</sup> C'est ce qu'a expliqué Judith Long-Laws lors de l'enquête sur AT & T et elle a également suggéré des moyens simples et efficaces pour modifier cette situation. Voir « Psychological dimensions of labor force participation of women » et « The Bell Telephone System : a case study », chap. 6 et 7 dans Phyllis A. Wallace, *op. cit.*, Brigid O'Farrell et Sharon Harlan ont constaté l'importance qu'avaient les comportements des collègues masculins de travail à l'égard des femmes qui ont accédé à des emplois précédemment réservés aux hommes dans « Craftworkers and clerks : the effect of male co-workers hostility on women's satisfaction on non-traditional jobs », *Social Problems*, février 1982.

tente d'atteindre en modifiant les modes de fonctionnement de l'employeur \*. 158

## Conclusion

Enfin, pour conclure, il est certain que ces dernières remarques font nécessairement surgir l'épineuse et complexe question de la place des femmes dans le mouvement syndical. À l'intérieur de celui-ci, cette question a été abordée dans un premier temps sous l'angle de la sous-représentation quantitative des femmes à tous les niveaux 159. Mais à mesure qu'elles se sont impliquées davantage, soit en militant dans leur syndicat ou dans des comités de la condition féminine syndicaux, les femmes en sont venues à relier leur sous-représentation tant aux priorités d'action qu'au fonctionnement [179] interne du mouvement syndical et à en remettre en question plusieurs aspects 160.

En ce sens, l'issue des enjeux mentionnés précédemment est en grande partie liée au sort que fera le mouvement syndical aux revendications de ses membres qui sont des femmes et aux mesures qu'il décidera de prendre pour leur assurer la place qu'elles devraient y avoir.

---

\* Aux États-Unis, par exemple, on a noté que la formation qui doit se faire formellement et informellement lorsque quelqu'un arrive à un nouveau poste de travail était boycottée lorsqu'il s'agissait de femmes et il s'agissait là d'une des raisons importantes pour lesquelles certains programmes avaient donné peu de résultats (voir la note 21) [Dans cette édition numérique, voir la note suivante. JMT.].

158 À ce sujet et pour voir comment un syndicat peut se situer au niveau local dans le cadre d'un programme d'action positive, voir Brigid O'Farrell, *Women and nontraditional Blue-Collar Jobs : a Case of Study of Local I*, op. cit.

159 Voir par exemple Serge Carlos et Alberte Archambault, *La Participation syndicale des membres féminins de la CEQ*, Centre de sondage de l'Université de Montréal pour le Comité Laure Gaudreault de la CEQ, 1977.

160 Voir document d'information *Les Femmes à la FTQ : 1 sur 3*, document n° 10, 17<sup>e</sup> congrès de la FTQ, 1981 ainsi que le quatrième rapport du comité de la condition féminine de la CSN, *À la CSN, les femmes n'ont plus les moyens de reculer*. 1982. Sur toute cette question, consulter également le document plus général de Hélène Paré, *Les Comités de la condition féminine dans les syndicats au Québec*, Secrétariat d'État, région de Québec, Programme de promotion de la femme, Montréal, 1983.

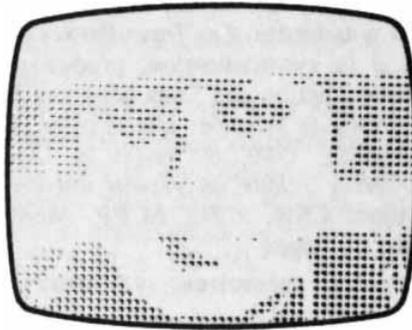
L'absence de perspective et de plan d'action sur des problèmes économiques et politiques cruciaux qui touchent encore plus les femmes que les hommes, tels que le chômage et l'accélération des changements technologiques, par exemple, ou encore l'inertie concernant les jugements de valeur qui sont à la base de la dévalorisation des emplois où sont concentrées les femmes pourraient amener les femmes, déçues du peu de soutien que leur apporte le mouvement syndical, à n'y voir qu'une manifestation de plus d'une société chauvine et sexiste et à abandonner le mouvement syndical comme véhicule de la lutte contre leur oppression.

Mais si, au contraire, le mouvement syndical se fait porteur des revendications pour mettre fin à l'oppression des femmes, l'apport de celles-ci peut être un levier puissant dans ses luttes qui concernent l'ensemble des travailleurs et des travailleuses. Et cela, tout simplement parce que la double oppression que vivent les femmes leur font ressentir plus vivement les liens qui existent entre l'exploitation au travail et l'oppression présente dans tous les aspects de la vie sociale. Et lorsqu'elles se mettent en mouvement, cette conscience aiguë amène souvent les travailleuses à aller plus loin dans la remise en question de leurs conditions de travail et d'emploi <sup>161</sup>.

La question de l'action positive soulève donc pour le mouvement syndical des questions qui dépassent largement le cadre d'une loi et qui renvoient aux fondements mêmes de l'action syndicale.

---

<sup>161</sup> À ce sujet, voir Margaret Maruani, *Les Syndicats à l'épreuve du féminisme*, Syros, Paris, 1979 et Anni Borzeix, « Luites des femmes, luites d'O.S. », dans *Syndicalisme et organisation du travail*, CNAM, Paris, 1980, p. 149-160.

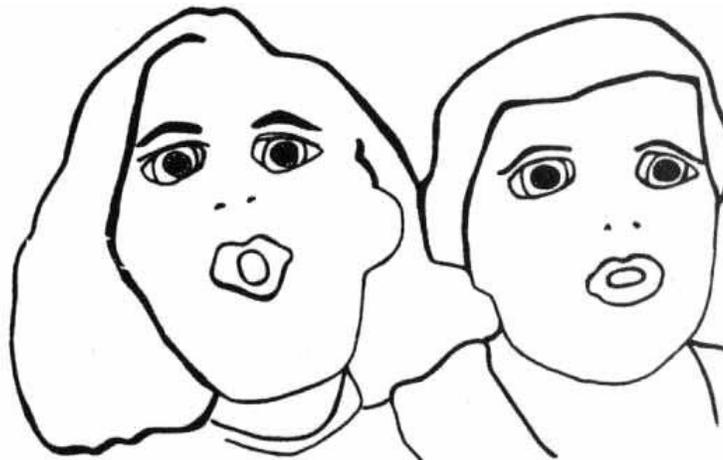


### **NOTES**

Pour faciliter la consultation des notes en fin de textes, nous les avons toutes converties, dans cette édition numérique des Classiques des sciences sociales, en notes de bas de page. JMT.

[180]

[181]



[182]

**Nous voulons  
la journée de 8 heures  
sans diminution  
de salaires**

---

**TRAVAILLEURS !**

Si vous désirez profiter des joies de la famille et de la vie ;

Si vous voulez un peu plus de bien-être et de liberté ;

Si, las des longues journées de travail, vous voulez voir diminuer votre joug afin de vous instruire et de vous éduquer ;

Si, enfin, vous êtes d'avis de diminuer le chômage meurtrier auquel vous êtes tous contraints :

Préparez-vous à mettre en application la journée de 8 heures pour le 1<sup>er</sup> mai 1906.

Souvenez-vous que l'on n'obtient que ce que l'on impose.

---

**8 heures de travail  
8 heures de loisirs  
8 heures de repos**



**L'Ouvrier syndiqué et son patron**

us à Bon Marché du "PROGRÈS" — Paris-Havre

[183]

Nos 12-13.

**EMPLOI : L'ÉCLATEMENT ?**

**DOSSIER**

**Deuxième partie : Marché du travail : l'éclatement ?**

**“ LES 35 HEURES : POUR L'EMPLOI  
ET LA QUALITÉ DE LA VIE. ”**

**Pierre PAQUETTE**

***La réduction du temps de travail :  
pourquoi ?***

[Retour au sommaire](#)

Depuis quelques années, la réduction de la durée du travail a suscité un intérêt croissant, particulièrement au sein du mouvement syndical. Ce regain d'intérêt n'est évidemment pas étranger à la détérioration sans précédent de la situation de l'emploi et à l'incapacité des moyens traditionnels à enrayer le chômage.

*Distribuer l'emploi disponible*

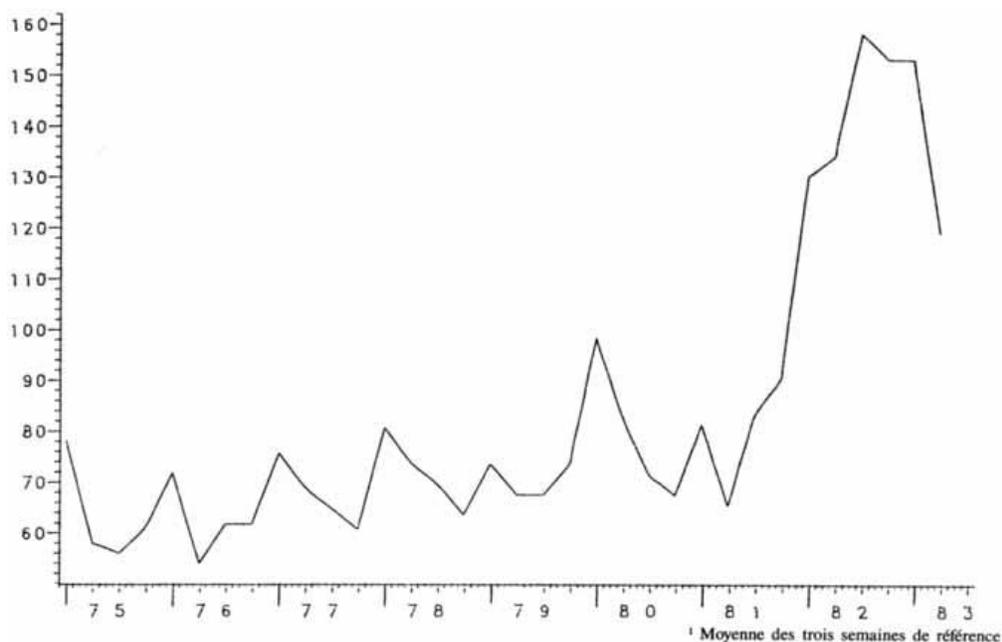
Au moment où l'économie mondiale est empêtrée dans une stagnation économique sans précédent depuis les années trente, il est bien clair que toute amélioration de la productivité aggrave le chômage. Si chacun, en une année, produit (en volume) par exemple 5% de plus que l'année précédente (gain de productivité), et si la production globale n'augmente que de 2%, alors 3% des travailleuses et des travailleurs peuvent se retrouver exclus de l'emploi.

Ce problème qui, à première vue, semble plutôt arithmétique, se traduit dans la réalité par une diminution *autoritaire* du temps de travail. Cette réduction autoritaire prend la forme d'une hausse phénoménale du chômage, d'un accroissement du travail au noir, du bénévolat et du temps partiel, etc. (voir le texte du comité action-placement). Le graphique I illustre une petite partie de cette forme de réduction du temps de travail. Ce graphique présente l'évolution du nombre de personnes travaillant à temps réduit depuis

[184]

### Graphique I

Nombre de personnes travaillant à temps réduit —  
moyennes trimestrielles, 1975-1983



Source : Statistique Canada, *La Population active*, cat. 71-001, août 1983.

[185]

1975. Une personne occupée est comptée comme travaillant à temps réduit si, pendant la semaine de référence de l'enquête, elle a perdu des heures de travail pour une des raisons suivantes :

- 1) la faible demande pour les biens ou les services de l'entreprise
- 2) les pénuries de matériaux, et
- 3) l'entretien ou la réparation des équipements.

On peut remarquer, outre la poussée due à la récession de 1981-1982, *une hausse légère mais constante* de 1975 à 1981 du nombre de personnes travaillant dans ces conditions. Signalons que pour chaque nouveau travailleur à temps réduit entre juillet 1981 et juillet 1982, il y avait *six chômeurs additionnels et deux nouveaux travailleurs à temps partiels involontaires* <sup>162</sup>. En fait, en 1982, au Canada, 16,9% des travailleurs à temps pleins avaient perdu des heures pour cause de temps réduit <sup>163</sup>. Au moment où le fléau du chômage frappe une bonne partie de la population, il y en a beaucoup qui continuent à travailler 40, 45, 50 heures et plus, désespérés de vivre ce régime jusqu'à 65 ans.

Face à cette situation aberrante, le mouvement syndical dans la plupart des pays occidentaux met de l'avant la répartition de l'emploi disponible entre tous ceux et toutes celles qui désirent travailler par une politique de réduction de la durée du travail. En Belgique <sup>164</sup> et aux Pays-Bas, plusieurs projets sont à l'étude prévoyant une réduction de 5% du temps de travail. En France, l'objectif des 35 heures pour 1985 demeure une priorité syndicale. De même en RFA, on assiste actuellement à un large débat sur un plan, appuyé par les grandes centrales syndicales, pour réduire la semaine de travail à 35 heures, sans perte de salaire. Au Québec et au Canada, cette revendication est au centre des préoccupations et des débats syndicaux, sans toutefois avoir pris encore la forme de plans d'ensemble précis.

Comme moyen de lutte au chômage, la réduction massive de la durée du travail permet de *créer des postes de travail* pour les personnes désireuses de travailler, mais actuellement privées d'emploi. Il ne s'agit donc pas de distribuer le chômage à la façon du gouvernement fédéral avec son programme de travail partagé ou comme le font les patrons (privés ou publics) en divisant les postes à temps plein en plusieurs

<sup>162</sup> Statistique Canada, *La Population active*, cat. 71-001, août 1983.

<sup>163</sup> *Ibid.*, décembre 1982.

<sup>164</sup> Pour plus de détails sur la Belgique, voir « Le partage du travail », in *Contradictions*, n° 35.

postes à temps partiel (voir l'article de Diane Tremblay sur le travail partagé).

D'un autre côté, dans le cadre de la réorganisation du travail et de l'accélération des changements technologiques qui caractérisent la crise actuelle la réduction de la durée du travail signifie qu'*on sauve aujourd'hui des emplois qui seront menacés demain.*

La diminution du temps de travail est donc nécessaire pour faire avancer la lutte *pour le droit au travail.*

### *Améliorer nos conditions de vie et de travail*

Il ne faudrait pourtant pas perdre de vue que si la revendication de la réduction du temps de travail suscite toujours un regain d'intérêt pendant les périodes de fort chômage, elle fait surtout partie de la lutte constante du mouvement ouvrier pour [186] l'amélioration de ses conditions de vie et de travail.

Rappelons que l'une des premières organisations ouvrières canadiennes, l'Association des charpentiers et menuisiers de Montréal, fut fondée en 1833 pour mener une campagne pour la journée de 10 heures. Cette campagne, ponctuée de grèves, aboutit l'année suivante à la formation du premier regroupement de syndicats, l'Union des métiers de Montréal. Dans ce sens, on peut dire que cette revendication est à l'origine du mouvement syndical, du moins au Québec.

D'ailleurs, cette revendication est restée depuis cette époque, au centre des luttes ouvrières. Ainsi, pendant plus de 100 ans, la lutte pour la journée de 8 heures a mobilisé des centaines de milliers de travailleurs. La première grève pour les 8 heures recensée eut lieu en 1866 chez les 2 500 débardeurs du port de Québec. À cette époque, une semaine ordinaire de travail comptait entre 60 et 70 heures, soit de 10 à 12 heures par jour, pendant 6 jours. Certains corps de métiers syndiqués, comme les débardeurs, faisaient 9 heures. Mais il fallut attendre l'après-guerre pour que la journée de 8 heures se généralise et cela au prix de dures luttes. L'une de ces luttes tient une place importante, celle des travailleuses et des travailleurs de Dominion Textiles.

Au cours de l'été 1946, 6 000 tisserands de cinq filatures situées à Montréal et à Valleyfield font une grève de 100 jours dans le contexte répressif du régime Duplessiste. À l'issue de cette grève, ils obtiennent la journée de 8 heures. Mais le moment décisif de ce mouvement fut sans aucun doute la grève des 130 000 travailleurs non itinérants des deux grandes compagnies de chemin de fer : le Canadien national et le Canadien pacifique. Le conflit qui portait principalement sur la semaine de 40 heures, se solda par une victoire des syndiqués après un débrayage général en août 1950. La grève du rail permit ainsi de généraliser cet horaire dans les années 50. Ce fut ainsi le prélude à la législation fédérale sur la semaine de travail des employés dans les industries sous sa juridiction, législation incorporée en 1965 dans le Code canadien du travail. L'article 29 du Code fixe à 8 heures par jour et à 40 heures par semaine la durée normale du travail, ainsi qu'à 48 heures la durée maximale de la semaine (art. 30.1).

*Mais cette bataille est loin d'être terminée.*

En effet, au Québec, la loi 126 sur les normes minimales de travail, sanctionnée en juin 1979, fixe la semaine normale de travail à 44 heures ! De plus, elle ne réglemente pas la durée maximale du travail. Cette situation entraîne toutes sortes d'abus de la part des employeurs qui exigent des journées excessives de travail et imposent le temps supplémentaire obligatoire, surtout dans les secteurs faiblement syndiqués.

Face à cette situation, les travailleuses et les travailleurs organisés-és cherchent à suppléer à la faiblesse de la législation en négociant des améliorations dans leur convention collective. Par exemple, les travailleurs de *Gypse du Canada* (anciennement *Canadian Gypsum*) viennent d'obtenir la semaine de 40 heures, sans perte de salaire. Il leur a fallu 7 ans d'efforts incessants. En 1976, en effet, la semaine de travail y était encore de 48 heures. À une [187] autre usine, *Bilrite* (meubles), les travailleurs ont obtenu, dans leur convention, la réduction de la semaine de travail (avec compensation partielle). Ceci leur a permis en quelques années de passer de 45 heures à 41 heures/semaine et, selon eux, il ne s'agit là que d'une étape... À l'opposé, plusieurs syndicats doivent faire face à des tentatives de la part des patrons pour allonger la semaine de travail. Signalons les conflits de Seven-Up cet été et de Provigo, cet automne. Ce phénomène est particulièrement remarquable

dans le secteur des banques, des assurances et des bureaux en général <sup>165</sup>.

Toutes les luttes visent souvent *au plan local* à répondre d'abord aux aspirations des travailleuses et des travailleurs d'avoir *plus de temps libre*. Il est bien évident que la diminution de la durée du travail favorise l'enrichissement de la vie familiale, le partage égalitaire des tâches ménagères, une plus grande participation à la vie sociale et aux activités syndicales. Cela facilite aussi la formation ainsi que l'accès à la culture, aux loisirs et au temps libre.

Là se pose la question de *la qualité des loisirs, du temps libre*. Plusieurs n'ont été habitués qu'à « meubler » leur temps libre pour récupérer du travail. C'est ce qui explique, à notre avis, les réponses apparemment contradictoires aux enquêtes faites par les centrales syndicales. Par exemple, une majorité de répondants à une enquête de la FTQ considère la semaine de travail idéale de 32 heures sur 4 jours <sup>166</sup>. Par contre, selon un sondage de la CSN <sup>167</sup>, seulement 21% des syndiqués déclaraient ne pas avoir assez de temps de loisirs *pour récupérer du travail*. Il faut donc compléter l'analyse de la réduction du temps de travail par une réflexion approfondie sur les loisirs. Il existe d'ailleurs dans le mouvement syndical et populaire, des comités et des groupes qui se penchent sur cette question, entre autres par le biais du « tourisme social ».

Un autre aspect, qui n'est pas à négliger, c'est l'impact de la diminution de la durée du travail sur *les conditions de travail*. Cette revendication constitue une nouvelle occasion pour les travailleuses et les travailleurs de faire reconnaître *leur droit à un contrôle de leurs conditions de travail*. Cela permet, en particulier, de diminuer les charges de travail, d'améliorer les conditions de santé en réduisant le stress et la fatigue et, donc, de réduire les risques de maladies et d'accidents dus au travail.

---

<sup>165</sup> Toutes ces informations proviennent d'un atelier de discussion sur la réduction du temps de travail lors du dernier congrès du Conseil central de Montréal (CSN) en novembre 1983.

<sup>166</sup> FTQ, *Document N° 5 d'appui au colloque sur la RTT*. 1983, p. 14.

<sup>167</sup> CCM (CSN), *Des emplois pour tout le monde*. Éditions Saint-Martin, 1983.

La réduction du temps de travail est donc un moyen privilégié d'améliorer la qualité de nos vies.

*La réduction du temps de travail :  
une question de solidarité*

Il ne s'agit plus, à l'heure actuelle, de choisir entre le maintien du statu quo ou la réduction du temps de travail. Comme nous l'avons vu, cette réduction s'effectue déjà. *L'enjeu, c'est de savoir comment va se faire cette réduction et qui va contrôler le processus.*

Le partage du travail qu'impose le patronat et l'État provoque de la *division* au sein du mouvement ouvrier, en mettant en opposition les hommes et les femmes ; les temps plein et les temps partiel ; les jeunes et les plus âgés ; les syndiqués et les [188] non-syndiqués ; le secteur privé et le secteur public ; ceux qui travaillent et ceux qui sont sans emploi. Devant la pénurie d'emploi, chaque travailleur apparaît à l'autre comme un concurrent. De plus, le partage autoritaire du travail accroît les *inégalités sociales* aussi bien en termes de revenu <sup>168</sup> que d'accès au temps libre.

Le thème de la réduction du temps de travail pour résorber le chômage, pour améliorer la qualité de la vie, pour conquérir d'autres rapports de travail peut être porteur *d'unité et de solidarité*. Il permet d'unir dans une même action collective ceux qui luttent pour sauver leur emploi et ceux qui luttent pour avoir du travail. Il permet aussi une convergence des *aspirations individuelles* (moins travailler, mieux vivre) et des *intérêts collectifs* (du travail pour tous et toutes, contrôle de l'organisation du travail).

À un autre niveau, la réduction du temps de travail facilite la fonction du mouvement ouvrier avec les nouveaux mouvements sociaux, comme le mouvement pour le désarmement. À partir du moment où la contrainte de produire toujours plus pour maintenir l'emploi disparaît, apparaît alors la possibilité de choisir ce qu'on veut produire. Dès lors, on peut penser que des plans de reconversion des industries militaires à

---

<sup>168</sup> Voir l'encadré sur les revenus des femmes dans le compte rendu sur le *Forum des femmes* (Note d'actualité de D. Tremblay).

des fins civiles pourront faire l'objet de luttes conjointes du mouvement syndical et de celui pour le désarmement. Tant que la situation actuelle perdure, à un moment ou à un autre, la reconversion et l'emploi seront en opposition, affaiblissant la portée réelle de ces batailles.

Sur un autre plan, il faut être bien conscient que la lutte pour *le droit à l'emploi* est difficile. En effet, les syndicats et les syndiqués, de même que l'ensemble de la population adoptent souvent une attitude *fataliste* face au chômage parce qu'ils sentent qu'ils ont *peu de prise* sur ce problème à partir de leurs batailles quotidiennes et de leurs conventions collectives. De même, lorsque les revendications contre le chômage se situent seulement à un niveau très politique (politique de plein-emploi, réforme des institutions, etc.), la population se sent impuissante face aux résultats et ne se mobilise pas. La Grande Marche pour l'emploi, aussi importante fût-elle, a été une preuve qu'on ne peut mobiliser les gens en masse sur des objectifs généraux, loin de leur vécu quotidien.

La revendication pour la réduction de la durée du travail donne des moyens pour surmonter ces obstacles. En ce sens, elle doit être au centre d'*une stratégie syndicale et populaire contre le chômage*. Il est bon de rappeler que la stratégie, ce n'est pas seulement la négociation (qu'elle soit locale ou nationale), c'est aussi *une mobilisation*, c'est-à-dire la constitution d'un rapport de force à plusieurs niveaux. Dans l'entreprise, par exemple, la réduction du temps de travail peut être intégrée aux négociations pour le renouvellement de la convention collective et gagnée au niveau local. Elle peut aussi prendre la forme d'une bataille *menée par les non-syndiqués* pour modifier la loi sur les normes minimales de travail, pour y fixer un maximum dans la durée de la semaine, pour y intégrer le mois de vacances...

Les résultats de ces luttes sont faciles à saisir pour tous et toutes, que ce soit en terme d'emplois ou de [189] qualité de vie. La réduction du temps de travail permet donc de développer une dynamique d'unité au sein de la population travailleuse et sans emploi et d'avancer maintenant, de façon concrète, un projet de société.

Pour toutes ces raisons, elle s'impose comme revendication *prioritaire* pour le mouvement syndical et populaire.



### *La réduction du temps de travail : comment ?*

La réduction du temps de travail est, à l'heure actuelle, une nécessité objective parce qu'elle crée et sauve des emplois, parce qu'elle améliore la qualité de la vie et parce qu'elle favorise l'unité des travailleuses et des travailleurs, avec ou sans emploi. Mais pour que cette revendication soit portée par l'ensemble des mouvements ouvrier et populaire, il faut que soient connues et comprises les différentes formes qu'elle peut prendre ainsi que les effets sur l'emploi qu'elle peut amener. C'est à cela que nous voulons commencer à répondre.

#### *La réduction du nombre d'heures de travail par semaine*

On sait que présentement la semaine moyenne pour les personnes à *temps plein* est d'environ 42h30. Pour les hommes cette moyenne monte à 44 heures et pour les femmes baisse à 39h12<sup>169</sup>. Cette moyenne cache évidemment des disparités. Par exemple, dans le secteur des affaires sociales, le nombre d'heures de travail se situe, en règle générale, à 35 heures. Pour certaines catégories de ce secteur, par contre, la semaine est de 38 3/4 heures (cuisiniers, électriciens, etc.).

<sup>169</sup> Statistique Canada, *op. cit.*, septembre 1983. Ces moyennes sont calculées en excluant ceux qui n'ont pas travaillé pendant la semaine de référence de l'enquête.

Chez le personnel de soutien technique et administratif dans le secteur de l'éducation, la semaine de travail se situe à 35 heures et à 40 heures pour le personnel de soutien manuel. En même temps, on peut dire que dans le secteur privé, la norme des 40 heures de travail par semaine prévaut toujours et est souvent dépassée, comme le montre le tableau suivant :

**Tableau 1**  
Répartition des personnes occupées suivant  
le nombre d'heures travaillées, septembre 1983

		00	1-29	30-34	35-39	40	41-49	50
	Total	heures						
		(000)	%	%	%	%	%	%
Canada	10 867	5,8	16,8	5,8	16,1	30,7	10,2	14,5
Québec	2 643	5,4	15,5	6,8	21,1	28,9	10,4	11,7

Source : Statistique Canada, cat. 71-001, septembre 1983.

[190]

On peut remarquer qu'au Canada, 55,4% des personnes occupées travaillent 40 heures et plus, contre 51% au Québec, soit dans les deux cas plus de la moitié de ceux qui ont un emploi.

Il serait donc tout à fait normal, dans un premier temps d'*uniformiser* les conditions de travail en termes de durée de la semaine, ramenant tout le monde à 35 heures. Il faut aussi penser aujourd'hui à la nécessité de réduire encore la semaine de travail pour atteindre, à moyen terme, les 32 heures. Il ne faudrait pas que, à l'instar des 40 heures, les 35 heures de travail par semaine deviennent une limite dans le phénomène progressif et nécessaire de la réduction des heures de travail.

*Quel serait l'effet sur l'emploi de cette réduction de la semaine de travail ?*

Au Québec, en septembre 1983, 2 643 000 personnes avaient un emploi. De ce nombre, environ 70% travaillent plus de 35 heures (voir le tableau 1), soit 1 850 000. En considérant que 40 heures par semaine représente la moyenne de travail de cette catégorie d'emploi, on

libérerait 5 heures de travail par personne occupée en passant à 35 heures. Il manquerait donc 14,3% (5/35) d'heures de travail pour maintenir la production au même niveau. Ainsi, cette réduction de la semaine pourrait créer 377 950 emplois *si aucun autre facteur ne change*.

Or, selon des études menées aussi bien par l'Institut syndical européen que par des auteurs officiels <sup>170</sup>, il semble que *la moitié de la réduction de la durée du travail est compensée par des gains de productivité*. Ces gains proviennent, entre autres, d'un accroissement du rythme de travail, une diminution de l'absentéisme, une réorganisation du travail où les périodes les moins productives disparaissent... Ainsi, il faut ramener *la création de postes de travail à temps plein à 189 000* avec la réduction de la semaine de travail à 35 heures. Encore faudrait-il remplir un certain nombre de conditions pour s'assurer que cette création d'emplois soit effective. En effet, la réduction du nombre d'heures de travail par semaine peut s'accompagner de modifications au niveau des charges de travail, des cadences et de la technologie. Ces modifications peuvent annuler les effets de cette réduction. Ce qui est déterminant pour qu'une telle mesure donne les effets sur l'emploi, c'est la possibilité pour les travailleuses et les travailleurs (et leurs syndicats) de *contrôler toutes les dimensions de l'organisation du travail*. De même, il faut s'assurer que cette diminution de la semaine de travail ne favorise pas le développement de formes de travail précaire : temps partiel, temporaire, sous-traitance, etc. Finalement, il faut remarquer qu'une réduction graduelle et lente de la durée du travail n'a pas le même effet qu'une diminution de la même ampleur, mais subite et générale. Dans ce cadre, il est bon de souligner que les modalités d'application de la réduction à 35 heures doivent conjuguer *l'obligation*, pour éviter l'accroissement des disparités, et la *souplesse*, pour tenir compte des réalités des différents secteurs et des entreprises <sup>171</sup>. Par exemple, une loi sur la réduction de la semaine de travail devrait permettre un

<sup>170</sup> Voir E. Denison, *Why Growth Rates Differ ? Postwar Experience in Nine Western Countries*, The Brookings Institution, Washington, 1967, ch. 6 ; E. Malinvaud, « Une explication de l'évolution de la productivité horaire de travail », in *Économie et statistique*, n° 48, septembre 1973.

<sup>171</sup> Sur l'analyse des différentes expériences de réduction généralisée du temps de travail, voir Yves Barou et Jacques Rigaudiat, *Les 35 heures et l'emploi*, La documentation française, 1983, ch. 4-5 ; Thomas Cutsem, « La réduction du temps de travail : 1921, 1936, 1983 », in *Contradictions*, n° 35, p. 119.

délai de quelques années pour la mise en application de la mesure. Toutefois, l'introduction de cette amélioration devrait se réaliser *d'un [191] seul coup* au niveau de l'entreprise, de manière à ce que le processus de production ne soit réorganisé qu'une seule fois et qu'il puisse être effectivement contrôlé par les travailleuses et les travailleurs.

### *L'augmentation des congés*

Dans ce cadre, la première mesure à envisager est évidemment *l'allongement des congés annuels*. Sur ce plan, le Québec et le Canada font figure de retardataires puisque les travailleuses et les travailleurs de la plupart des pays européens ont obtenu depuis longtemps le mois de vacances. Au Québec, la quatrième semaine de vacances a été obtenue par les syndiqués du secteur public lors des négociations de 1976. Il faut noter qu'il reste plusieurs centaines de milliers de travailleurs qui, après plusieurs années de service, en sont encore au niveau de la loi 126, c'est-à-dire deux semaines de vacances après un an de travail. Un document de la CEQ <sup>172</sup> évaluait à 96 000 le nombre d'emplois créés au Québec par la généralisation du mois de vacances. On n'y tenait cependant pas compte des possibilités de gain de productivité qu'une telle mesure pourrait entraîner. Il faut reconnaître que la marge de manœuvre qu'une telle revendication laisse aux entreprises est moins grande à condition que les travailleurs obtiennent *une plus grande liberté de choix* dans la période d'allongement des vacances. On comprend facilement qu'ajouter une journée de congé (ou une semaine) durant la période des fêtes n'a pas le même effet qu'en pleine période de production.

On peut aussi penser *accroître le nombre de congés mobiles et uniformiser le nombre de congés statutaires*. On sait qu'un certain nombre d'employeurs (du secteur privé et du secteur public) ferment leurs portes lors de journées qualifiées de fête légale ou de jours fériés. Ce ne sont en fait que des pratiques qui font partie des politiques des entreprises, de coutumes régionales ou de conventions collectives mais elles ne sont pas prescrites par loi. On peut donc penser qu'en augmentant le nombre de congés légaux, en uniformisant la situation et en permettant aux employés de les prendre quand bon leur semble, on pourrait

---

<sup>172</sup> CEQ, *Enjeux et riposte*, septembre 1981.

dégager du temps de travail pour créer un certain nombre d'emplois. Comme le montre le tableau 2, seulement 25% des employés ont plus de 12 jours de congés, dans la région métropolitaine.

**Tableau 2**  
Nombre de jours de congé observés en moyenne

Empl. payés à l'heure	% Entreprises	% Empl.
8 jours ou moins	5.3	1.0
9 jours	9.9	11.9
10 jours	12.6	2.2
11 jours	25.8	35.1
12 jours	28.5	22.7
Plus de 12 jours	17.9	27.5

Personnel de bureau	% Entreprises	% Empl.
8 jours ou moins	4.3	0.8
9 jours	12.9	2.9
10 jours	21.1	6.4
11 jours	29.7	42.9
12 jours	20.3	22.7
Plus de 12 jours	11.6	24.4

Source : Chambre de commerce de Montréal

[192]

On peut aussi penser à *d'autres formes de congés* pour réduire la durée du travail ; par exemple, des congés de formation, l'attribution de jours de congés additionnels en fonction de l'ancienneté, etc.

L'effet sur l'emploi de l'augmentation des congés peut être évalué à environ 100 000 postes, mais le principal avantage réside sûrement dans l'amélioration des conditions de vie.

### *La réduction des heures supplémentaires*

La réduction, et si possible l'élimination, des heures supplémentaires apparaît comme un type de réduction du temps de travail susceptible d'avoir des effets positifs sur l'emploi. En effet, qu'il s'agisse d'une pratique systématique ou occasionnelle, que cela soit dû à des carences dans l'organisation et dans la planification du travail ou à des événements imprévus, les heures supplémentaires ont un caractère de nécessité pour l'entreprise.

En d'autres termes, si elles ne sont pas effectuées par une personne donnée, une autre devra le faire. Et cela représente beaucoup de temps de travail. En 1978, chaque employé canadien effectuait 45 heures de temps supplémentaire par année, c'est-à-dire, plus d'une semaine de travail. Pour les ouvriers, cette moyenne grimpait à 77 heures, soit plus de deux semaines de travail de 35 heures <sup>173</sup> !

Ainsi, en éliminant le temps supplémentaire, cela permettrait, dans les meilleurs conditions, de créer 63 000 emplois au Québec et 228 000 au Canada. D'ailleurs, des expériences ont déjà démontré l'effet bénéfique d'une telle mesure sur l'emploi. Par exemple, au port de Montréal, les syndiqués ont décidé l'automne dernier de ne plus effectuer de temps supplémentaire au service de l'expédition. Cette décision a permis la création de 20 postes à temps plein. Dès le printemps prochain, ils prévoient arrêter d'en faire à la réception des marchandises. Cela permettra de créer 20 autres postes à temps plein. Actuellement environ 300 personnes travaillent au port.

---

<sup>173</sup> CCM (CSN), *op. cit.*, p. 81.

En période de mises à pied massives, l'élimination du temps supplémentaire permet de manifester concrètement la solidarité qui peut exister entre syndiqués. Refuser de faire des heures supplémentaires, c'est peut-être sauver l'emploi de son camarade de travail et, à terme, préserver le sien.

De toute façon, la réduction des heures de travail supplémentaire est toujours nécessaire, compte tenu des méfaits qu'elles provoquent sur la santé et la sécurité de travailleuses et des travailleurs. D'ailleurs, lorsque le temps supplémentaire ne peut être éliminé pour des raisons liées au type de production, il est toujours préférable de la *compenser en temps libre* aussi bien du point de vue de l'emploi que de celui de la qualité de la vie.

### *D'autres mesures sont possibles*

Il existe d'autres moyens pour réduire la durée *effective* du travail. L'un d'eux est de prendre en considération le temps pour se rendre au travail, les périodes de repos et de [193] dîner comme du temps travaillé. Un autre est d'abaisser l'âge de la retraite et de négocier de nouvelles formules pour faciliter le passage de la vie au travail à la retraite. Pour ce faire, il faut assurer ceux et celles qui se retirent de ne pas diminuer leur niveau de vie. Cela signifie une augmentation importante des pensions. Au plan de la négociation collective, il est possible de négocier des formules de retraite progressive ou de retraite partielle, moyennant la réduction des heures de travail sans perte de salaire.



### ***Pour la réduction du temps de travail avec pleine indemnisation***

Comme on vient de le voir, les différentes formes de réduction de la durée du travail, si elles s'effectuaient dans les meilleures conditions sous contrôle des travailleurs, pourraient amener *à la création d'environ 352 000 postes à temps plein*. Cela permettrait de réduire considérablement le nombre de sans-emploi. Dans ce sens, la réduction du temps de travail est un élément important de la lutte pour le droit au travail, si on tient compte du fait qu'il y avait 382 000 chômeurs officiels au Québec en septembre dernier.

Est-ce que cela signifie que les mesures proposées feraient disparaître le chômage ? Malheureusement non !

Parce que de nombreuses personnes ne cherchant plus d'emploi, étant donné les conditions du marché du travail, retourneraient dans la population active. C'est ce qu'on pourrait qualifier *d'effet d'appel*. Il faut aussi ajouter que certains postes à temps plein seront occupés par des gens actuellement à temps partiel, diminuant par le fait même l'effet de ces mesures sur le chômage.

Ainsi, on peut considérer que pour *réduire le chômage d'une personne, il faut créer deux emplois* <sup>174</sup>. À l'aide des différentes formes de réduction du temps de travail, le taux de chômage passerait de 12,6% à 4,9% de la population active (septembre 83), ce qui est encore trop élevé. C'est pourquoi il faut coupler cette politique avec d'autres favorisant l'emploi : restructuration de l'économie, investissements publics, etc.

---

<sup>174</sup> Yves Barou et Jacques Rigaudiat, *op. cit.*, p. 44.

*Reste une question :  
celle de la compensation salariale.*

Les différentes formes de réduction du temps de travail proposées augmenteraient la masse salariale d'environ 7 milliards de dollars en prenant comme base de calcul le salaire moyen au Québec, soit 18 500 \$ <sup>175</sup>. Si on compare ce chiffre avec le coût économique du chômage, soit environ 20 milliards de dollars <sup>176</sup>, on voit que la mise en œuvre de cette politique de réduction sans perte de salaire présente des avantages économiques évidents pour la société. Il n'en va pas nécessairement [194] de même du point de vue des entreprises individuelles. Aussi faudra-t-il imaginer un mécanisme qui tienne compte à la fois de la réalité des différents secteurs de l'économie et de la nécessité de ne pas créer de disparités parmi les salariés.

Dans ce sens, la position du dernier congrès de la FTQ ne nous semble pas valable. Laisser à chaque syndicat la négociation de l'indemnisation de salaire revient, dans les faits, au nom du « réalisme économique », à favoriser les secteurs les plus forts au détriment des plus faibles aussi bien du point de vue syndical qu'économique. À notre avis, la pleine compensation salariale doit s'appliquer uniformément à tous les secteurs d'emploi. Par contre, on pourrait imaginer qu'un organisme apparenté à la Caisse de stabilisation de l'emploi <sup>177</sup> revendiquée par les centrales syndicales puisse, à certaines conditions, aider des entreprises à amortir les problèmes de trésorerie que pourrait leur occasionner l'accroissement des dépenses en salaires et en équipement. Cette Caisse pourrait tirer ses fonds d'un impôt sur le chiffre d'affaires des entreprises.

Il faut se rendre à l'évidence, l'arsenal des politiques traditionnelles a fait long feu. La réduction du temps de travail doit devenir un élément central dans la lutte contre le chômage et un moyen privilégié pour

<sup>175</sup> François Moreau arrive au même chiffre par une autre méthode dans son article « Les 35 heures ; pour la relance de l'économie », in *Conjoncture*, n° 4, automne 1983.

<sup>176</sup> Pour la méthode de calcul de ces coûts, voir Diane Bellemare et Lise Poulin-Simon, *Le Plein-emploi, pourquoi ?*, IRAT, 1982, ch. 3.

<sup>177</sup> Pour une description du rôle d'une telle Caisse, voir CCM (CSN), *op. cit.*, p. 83-85.

améliorer la qualité de la vie. Il est clair qu'à court terme, une telle mesure ne permettra pas une croissance économique forte. Mais de toute façon, nos économies occidentales, empêtrées dans une profonde crise structurelle, sont bien incapables de générer de forts taux de croissance. Par contre, cette faible croissance pourra s'accompagner du *maintien du pouvoir d'achat des salariés et d'une diminution du chômage*, donc des coûts sociaux et économiques qui lui sont afférents. Globalement, la société s'en trouvera mieux.

Il faut être conscient que pour apporter des effets positifs sur l'emploi, la réduction de la durée du travail implique des « sacrifices ». Pour les salariés, elle signifie, pour un temps, une faible croissance du pouvoir d'achat mais pas, comme l'affirme le Conseil du patronat, des baisses de salaires <sup>178</sup>. Il faut voir la réduction avec pleine indemnisation salariale comme une anticipation de l'évolution des salaires que l'on pourrait normalement attendre. En d'autres termes, *les salariés échangent des gains potentiels de pouvoir d'achat contre de l'embauche et du temps libre*.

Quant aux entreprises, elles verront leurs coûts de production s'alourdir temporairement, mais beaucoup moins qu'on peut le penser à première vue. En effet, il faut mettre dans la balance les gains de productivité liés à la réduction du temps de travail elle-même et les possibilités d'une plus grande souplesse dans l'utilisation de l'équipement.

Il est tout de même possible qu'une augmentation des coûts de production, même faible, puisse avoir des effets négatifs sur la compétitivité de certaines entreprises. Une telle éventualité n'est pourtant envisageable que si le Canada (et le Québec) est le seul pays industrialisé à réduire la durée du travail. Or, à l'heure actuelle, le débat sur la réduction du temps de travail est présent dans tous les pays occidentaux, [195] plusieurs ayant déjà accompli des pas importants dans ce sens.

---

<sup>178</sup> Denis Beauregard, « Se rendre à l'évidence : deux et deux font quatre », in *Le Devoir*, 18 août 1983.

## NOTES

Pour faciliter la consultation des notes en fin de textes, nous les avons toutes converties, dans cette édition numérique des Classiques des sciences sociales, en notes de bas de page. JMT.



[196]



[197]

Nos 12-13.

**EMPLOI : L'ÉCLATEMENT ?****DOSSIER****Deuxième partie : Marché du travail : l'éclatement ?****“ LE TRAVAIL PARTAGÉ :  
BILAN ET ESSAI  
D'INTERPRÉTATION. ”****Diane TREMBLAY \***[Retour au sommaire](#)

Depuis sa « réactivation » en janvier 1982 <sup>179</sup>, le programme fédéral de travail partagé a fait l'objet de nombreux débats, principalement dans les milieux syndicaux et le mouvement ouvrier en général, mais aussi dans certains cercles universitaires, principalement chez ceux et celles qui s'intéressent aux politiques de main-d'oeuvre, que ce soit du point de vue politique, économique, juridique, sociologique ou encore sous l'angle des relations de travail. En effet, ce programme soulève de nombreuses interrogations, et le contexte de crise de l'emploi qui a

---

\* La recherche qui a permis la rédaction de cet article a été réalisée dans le cadre, d'une part, d'un projet de recherche conjoint de l'Institut de recherche appliquée sur le travail (IRAI) et du Laboratoire de recherche sur l'emploi, la répartition et la sécurité du revenu (LABREV-UQAM), sous la direction de Mmes Lise Poulin-Simon et Diane Bellemare et, d'autre part, de recherches personnelles pour la rédaction d'un mémoire de maîtrise en économie à l'UQAM. La recherche fait aussi l'objet d'une publication conjointe IRAT-LABREV que nous signons avec Lise Poulin-Simon : Le Programme de travail partagé : une expérience utile, mais... (1984). Les opinions exprimées ici n'engagent cependant que l'auteure de ces lignes.

<sup>179</sup> De 1977 à 1979, le gouvernement fédéral avait mis en place un projet-pilote qui a permis à une vingtaine d'entreprises d'expérimenter le programme de travail partagé.

favorisé sa naissance au Canada n'est certes pas étranger à l'ampleur des débats qu'il soulève.

Dans le présent texte, nous tenterons donc d'abord de situer ce programme dans son contexte, de fournir de l'information au sujet de l'expérience vécue par les travailleuses et travailleurs qui l'ont expérimenté <sup>180</sup>, enfin de dégager [198] quelques pistes d'analyse théorique qui pourraient aider à comprendre les fonctions du programme et éclairer les enjeux qui y sont inhérents.

### *Le contexte*

Le programme de travail partagé a été introduit dans un contexte de *chômage* et de *pertes d'emploi* extrêmement élevées au Québec, ainsi que de *précarisation* croissante des statuts d'emploi par suite de la crise économique (contrats à durée déterminée, temps partiel, travail à temps réduit sans indemnisation, etc.). <sup>181</sup> S'ajoutent à cela les *concessions* que de plus en plus d'employeurs exigent des travailleuses et travailleurs au moment du renouvellement de leur convention collective, parfois sous menace de fermeture d'usine, et les *changements technologiques* qui, en s'accroissant, multiplient le nombre des licenciements. <sup>182</sup>

Du côté des travailleuses et travailleurs, la crise économique et son incidence sur l'emploi ont, dans de nombreux secteurs, affaibli le rapport de force dont jouissaient les organisations syndicales et celles-ci

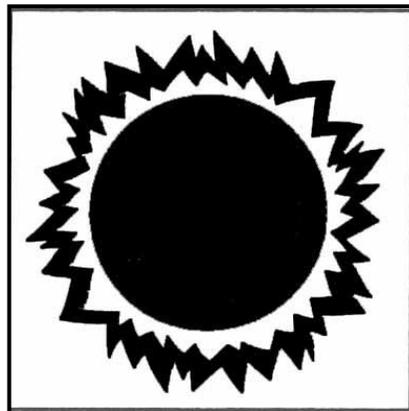
---

<sup>180</sup> L'information provient principalement d'entrevues que nous avons réalisées avec une quinzaine de syndicats CSN et FTQ qui ont expérimenté le programme entre janvier 1982 et juillet 1983, mais aussi d'enquêtes réalisées par Emploi et Immigration Canada (HIC) sur l'expérience vécue dans l'ensemble du pays.

<sup>181</sup> Données tirées des tableaux que nous avons commandés à Emploi et Immigration (EIC) sur les résultats, en termes de revenu net, pour les travailleurs-contribuables du Québec, colligées par Lise Poulin-Simon et moi-même. Pour plus d'information, voir la section 1 du chapitre IV de la publication de l'IRAT, *Le Travail partagé : une expérience utile, mais...*, 1984.

<sup>182</sup> Ces renseignements se retrouvent dans diverses publications d'EIC : *Le Travail partagé, critères et lignes directrices*, octobre 1982 ; *Le Travail partagé, une perspective*, mars 1983 ; et *Le Programme de travail partagé en deux mots...*, octobre 1983.

ont plus de difficulté à définir leurs propres solutions de sortie de crise et surtout à les imposer au patronat et au gouvernement. La solution de la réduction permanente du temps de travail <sup>183</sup>, mise de l'avant par la CSN et la FTQ notamment, peut parfois apparaître très lointaine aux yeux des personnes confrontées directement à la perspective des mises à pied dans leur entreprise. La situation est d'autant plus dramatique si l'entreprise en question est à peu près le seul employeur de la ville, comme c'est si souvent le cas en région, ou encore si l'on travaille dans un secteur en déclin ou gravement affaibli par la crise. C'est donc dans ce contexte difficile que les travailleuses et travailleurs ont été amenés à s'interroger sur le travail partagé, comme solution *temporaire* aux mises à pied, en tentant de préserver les acquis des négociations passées, qui peuvent parfois être mis en cause par ce genre de programme.



### *L'expérience vécue par des travailleuses et travailleurs du Québec*

En juin 1983, nous avons réalisé des entrevues auprès d'une quinzaine de syndicats affiliés à la CSN et à la FTQ pour faire une évaluation plus « qualitative » que celles réalisées à ce jour sur la participation et l'expérience vécue dans ce genre de programme.

Notre étude nous a permis d'observer que le travail partagé était largement concentré dans le secteur manufacturier (14 sur 15

---

<sup>183</sup> Voir l'article de Pierre Paquette dans ce même numéro.

syndicats) <sup>184</sup>, dans des entreprises de taille moyenne ou grande, employant une [199] proportion assez forte de main-d'oeuvre, et ayant enregistré des fluctuations fréquentes de la production et de l'emploi au cours des dernières années. Il s'agit d'entreprises employant en moyenne un tiers de femmes et offrant peu de mesures de sécurité du revenu en cas de mise à pied (indemnités, prestations supplémentaires de chômage, etc.), si ce n'est ce qu'impose la Loi sur les normes minimales du travail. Cette faible protection n'est d'ailleurs sans doute pas étrangère à l'« intérêt » des travailleurs pour le programme et les prestations de travail partagé.

La très grande majorité (86%) des salariés rencontrés ont affirmé avoir accepté d'expérimenter le travail partagé, *par solidarité syndicale, pour éviter des mises à pied*, même si en fait dans les deux tiers des cas, les mises à pied n'ont été que retardées. Par ailleurs, dans trois cas, l'employeur avait déjà réduit les heures de travail et dans deux autres, il menaçait de le faire, d'où l'intérêt économique évident du programme <sup>185</sup>.

---

<sup>184</sup> Au niveau du Canada, 70% des accords et 90% des licenciements évités se trouvaient dans le secteur manufacturier. Voir EIC, *Évaluation préliminaire du programme de travail partagé*, mars 1983.

<sup>185</sup> La pratique de réduction des horaires est très répandue dans certains secteurs, surtout depuis la crise ; il s'agit surtout de secteurs tels le vêtement, le textile, la bonneterie, la chaussure.

### Le programme de travail partagé :

Le programme fédéral de travail partagé a pour but premier, selon la réglementation, d'éviter temporairement les mises à pied en réduisant les heures de travail et en indemnisant les heures perdues par des prestations d'assurance-chômage. Par exemple, plutôt que de mettre à pied 20% de ses effectifs, une entreprise peut s'entendre avec les travailleurs, et le syndicat le cas échéant, pour réduire les heures de travail de 20%, soit une journée par semaine.

Les travailleuses et travailleurs sont indemnisés par l'assurance-chômage pour cette journée (maximum de 46 \$ par jour en 1983) et perdent en moyenne de 3 à 5% de leur revenu annuel net ou de 6 à 10% de leur revenu hebdomadaire net<sup>3</sup> pour une baisse de 20% du temps de travail. La réduction peut cependant être de 10 à 60%, donc de 4 heures à 24 heures sur une semaine de 40 heures par exemple, et le programme peut s'étaler sur une durée de 6 à 26 semaines, avec possibilité de prolongation de 12 semaines.

Pour être admissibles, les personnes salariées doivent satisfaire les critères habituels de l'assurance-chômage. Pour sa part, l'entreprise doit être en affaires depuis au moins 2 ans et être viable à moyen ou long terme ; la pénurie de travail est censée être « temporaire et inévitable », bien que ce critère ne semble pas avoir été appliqué très sévèrement pendant la crise de 1982. Soulignons enfin que l'entreprise doit absolument obtenir l'accord des employé-e-s, et du syndicat le cas échéant, pour implanter un programme de travail partagé.

Du côté des employeurs, les enquêtes réalisées par Emploi et Immigration (EIC), ou encore par d'autres États où ce genre de programme existe <sup>186</sup>, indiquent que le travail partagé les intéresse surtout parce qu'il permet d'éviter les coûts des mises à pied, d'éventuels rappels ou de nouvelles embauches. Les chiffres d'EIC à ce sujet indiquent que le coût d'une mise à pied suivie [200]d'un rappel s'élève *en moyenne* à 395 \$ (soit respectivement 70 \$ et 325 \$), alors que si la mise à pied est suivie d'une nouvelle embauche (179 \$ en moyenne) assortie de formation (pour une personne nouvellement embauchée : 765 \$ en moyenne),

<sup>186</sup> La Californie, la République fédérale allemande et les pays du Nord de l'Europe principalement (Suède, Norvège, Danemark). À ce sujet, voir Bernard Grais/OCDE, *Les Mises à pied et le travail à temps réduit dans quelques pays de l'OCDE*. Paris 1983, 154 p.

le coût total est de 1 014 \$ <sup>187</sup>. Les employeurs sont donc surtout intéressés à réaliser des économies en conservant leur main-d'oeuvre qualifiée, déjà formée.

Dans certains secteurs d'activité exigeant une forte spécialisation des travailleurs, par exemple le secteur de l'aéronautique, les entreprises craignent beaucoup de perdre leur main-d'oeuvre qualifiée et de devoir non seulement embaucher et former de nouveaux travailleurs, mais parfois aussi refuser des contrats en raison d'une pénurie de main-d'oeuvre qualifiée *disponible pour travailler immédiatement*, dès la reprise de l'activité.

Par ailleurs, comme l'ont indiqué les enquêtes d'Emploi et Immigration <sup>188</sup> et la nôtre, les employeurs cherchent aussi à *bénéficier de plus de souplesse dans l'organisation des activités de production*, surtout en période de récession où chacun veut réduire ses coûts, sans toutefois réduire ses chances de pouvoir profiter de toute éventuelle reprise, aussi brève ou minime soit-elle.

### *Les avantages et les inconvénients*

La plupart des travailleuses et travailleurs que nous avons rencontrés ont jugé que l'expérience du travail partagé présentait certains avantages comparativement aux mises à pied, et se sont dits relativement satisfaits de leur expérience, mais ces personnes n'en ont pas moins dénoncé de nombreux problèmes, qui sont loin d'être négligeables à leurs yeux.

En ce qui concerne les avantages d'abord, outre le maintien *temporaire* des emplois, on a surtout aimé le fait d'avoir *plus de temps libre, sans trop perdre de revenu* (entre 3 et 5% sur une base annuelle nette

---

<sup>187</sup> Les chiffres à ce sujet sont souvent contestables, mais ils donnent une *idée approximative* de l'importance des économies réalisées ; il s'agit ici des *coûts moyens* tels qu'établis par DPA Consulting Ltd dans une étude réalisée en 1983 pour le compte d'EIC : *CEIC Worksharing program : Analysis of Productivity Changes and Hiring/Training Costs*, janvier 1983.

<sup>188</sup> EIC, *CEIC Worksharing Program : Analysis...* ; *Évaluation préliminaire...* ; *EIC/Canwest, The Worksharing Program : The Experience of Employers...*, avril 1983.

pour une réduction de 20% pendant 26 semaines) <sup>189</sup>. Fait intéressant à noter, les travailleuses et travailleurs du Québec semblent valoriser le temps libre beaucoup plus que les participants des autres provinces, qui ont accordé moins d'importance à cet aspect. Il se peut que la participation au travail partagé alimente, dans certains cas, les revendications pour une réduction *permanente* de la durée du travail. La plupart des salariés rencontrés manifestaient un intérêt très marqué pour cette solution syndicale au problème de l'emploi, ce qui traduit sans doute un déplacement des priorités... un plus grand intérêt pour la qualité de vie...

Pour ce qui est des inconvénients du travail partagé, les personnes syndiquées en ont dressé une liste assez exhaustive. Le principal problème, c'est qu'on peut y perdre au titre des avantages sociaux puisqu'ils sont souvent liés au nombre d'heures de travail. On peut ainsi perdre au chapitre des régimes d'assurance divers, de la paye et de la durée des vacances, mais surtout en ce qui concerne les régimes de retraite, aussi bien public (Régime de rentes du Québec-RRQ) que privés, et ce sont là des coûts qui s'additionnent. On a aussi souligné qu'il faut être vigilants relativement à l'organisation ou à l'intensification du travail, [201] les employeurs profitant parfois du travail partagé pour obtenir d'autres concessions favorisant une plus grande « souplesse opérationnelle » pour eux, mais occasionnant plus de stress ou de fatigue pour les salariée-s. L'accélération des cadences, les déplacements plus fréquents de main-d'oeuvre, ainsi que les effets discriminatoires qu'ils ont parfois sur les femmes <sup>190</sup>, ont été dénoncés par plusieurs. Il n'est toutefois pas toujours certain que ces conséquences soient dues uniquement au travail partagé, le contexte de crise et la précarisation de l'emploi en général y étant parfois également pour quelque chose...

Enfin, les travailleuses et travailleurs ayant expérimenté le travail partagé ont aussi fait état de problèmes liés à l'administration de l'assurance-chômage, problèmes sans doute bien connus d'un bon nombre de personnes en chômage : problèmes de communication,

---

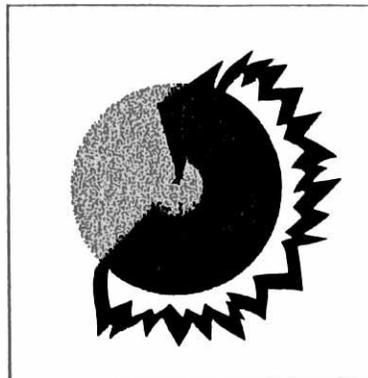
<sup>189</sup> Voir note 3. [voir la note 182 de cette édition numérique. JMT.]

<sup>190</sup> Ainsi, dans une entreprise, une trentaine de femmes auraient été mises à pied parce qu'elles ne pouvaient assumer la charge physique du poste vers lequel elles auraient été déplacées... Des hommes les ont remplacées et l'unité de travail partagé a ainsi été préservée ! À ce sujet voir le texte d'Hélène David dans le présent numéro.

renseignements erronés, problèmes administratifs divers, mais surtout de longs délais de paiement.

Pour terminer, soulignons que bon nombre de personnes ont été très déçues du faible taux de maintien des emplois après le programme. Parmi les quinze groupes que nous avons rencontrés, les deux tiers ont subi des mises à pied malgré le programme. Les chiffres d'Emploi et Immigration (EIC), pour leur part, indiquent qu'environ 28% des travailleurs qui avaient conservé leur emploi grâce au travail partagé ont été licenciés à la fin du programme et 21% ont été remerciés dans les douze semaines suivantes <sup>191</sup>, d'où un taux de près de 50% d'échec à ce chapitre...

C'est donc là l'essentiel des avantages et inconvénients liés à l'expérience de travail partagé, de l'avis des travailleuses et travailleurs interrogés à ce sujet. Passons donc maintenant à quelques pistes d'analyse théorique qui pourraient nous permettre de mieux saisir le rôle et les enjeux d'un tel programme.



---

<sup>191</sup> EIC, *Évaluation préliminaire...*, *op. cit.*

## *Le rôle et les enjeux du travail partagé : essai d'interprétation* <sup>192</sup>

L'analyse théorique du programme de travail partagé (ou du chômage partiel, comme on l'appelle en France) n'est pas très développée ; en effet, peu d'auteurs se sont penchés spécifiquement sur les fonctions et les enjeux socio-économiques ou politiques de ce genre de programme. Quelques textes de nature théorique <sup>193</sup>, liés principalement aux théories de la régulation, permettent cependant de jeter les bases de l'analyse et de faire progresser les interrogations à ce sujet.

D'abord, il apparaît important de situer le travail partagé dans le contexte d'une restructuration du marché du travail entraînant un chômage élevé et une précarisation croissante de l'emploi, d'une modification de [202] l'appareil législatif régissant le non-emploi, soit l'assurance-chômage <sup>194</sup>, et, plus globalement, d'une transformation de l'intervention de l'appareil d'État dans le domaine des politiques d'emploi

---

<sup>192</sup> Le contenu de cette partie est fondé davantage sur les recherches que nous effectuons dans le cadre de la rédaction de notre mémoire de maîtrise, qui porte sur le travail partagé.

<sup>193</sup> Nous faisons principalement référence aux textes suivants qui ont inspiré notre analyse :

a) Ziré Petit, « Le mouvement ouvrier face à la crise », in *Partage du travail/Contradictions*, n° 35, 1983, p. 45-64 ;

b) Albert Carton, « Restructurations du capital et redistribution du travail », *op. cit.*, p. 65-112 ;

c) Ziré Petit, « Le thème du partage du travail : impropre à penser une stratégie cohérente ». in *Contradictions*, n° 32, p. 95-101 ;

d) Guy Caire, « Précarisation des emplois et régulation du marché du travail », in *Sociologie du travail*, n° 2/82, p. 135-157 ;

e) Suzanne de Brunhoff, « La gestion étatique de la force de travail », chap. 1 in *État et Capital*, Maspéro et P.U.G., 1976 ;

f) Alain Lipietz, Francis Ginsbourger et Benjamin Coriat, articles divers dans le dossier « La régulation du rapport salarial », in *Les Cahiers français*, n° 209, janvier-février 1983, p. 53-72.

<sup>194</sup> Les fonds de l'assurance-chômage ne servent plus uniquement de sécurité du revenu, par le biais de prestations, mais sont aussi affectés à des projets de création d'emplois et de travail partagé, deux nouveaux volets de l'assurance-chômage.

favorisant apparemment le maintien de l'éthique et des habitudes du travail.

Selon les tenants des thèses de la régulation <sup>195</sup>, il y aurait transformation du rapport salarial, la crise ayant imposé une nouvelle forme de régulation du rapport salarial, se traduisant notamment par la précarisation des statuts d'emploi. Dans cette perspective, Petit affirme que la crise a appelé une nouvelle logique en matière de gestion du personnel :

L'accent est mis sur la flexibilité. La mobilité qu'on tentait de limiter autrefois, aujourd'hui on l'encourage. Cela peut prendre différentes allures : de la précarisation pure et simple au report sur les deniers publics d'une gestion souple de la main-d'oeuvre [...] c'est encore la volonté d'affaiblir les contraintes liées aux contrats nobles, à durée indéterminée [...] Mais la gestion souple de la main-d'oeuvre peut encore facilement s'accommoder des « rigidités » du marché du travail. Durant les périodes de ralentissement de l'activité au niveau de l'entreprise, il existe diverses modalités de prise en charge des travailleurs par certaines instances de la sécurité sociale : chômage partiel, fonds de sécurité d'existence, ou simplement chômage complet pour les intérimaires. Ainsi s'opère une socialisation des coûts d'une certaine forme de gestion de la main-d'oeuvre via un espace social « protecteur » <sup>196</sup>.

C'est certes là une piste intéressante pour l'analyse de la logique du travail partagé, vue sous l'angle de l'intérêt du patronat et de l'État. Rappelons que les études d'EIC et de l'État de la Californie<sup>197</sup> révèlent effectivement que cette recherche de souplesse, qui permet le maintien de la main-d'oeuvre qualifiée à un coût moindre, est l'un des motifs premiers de l'intérêt des employeurs pour le travail partagé. Dans le secteur manufacturier, on a plus rarement recours au temps partiel ou aux contrats à durée déterminée, soit les formes plus courantes de précarisation dans le secteur des services ; on pourrait poser l'hypothèse que le travail partagé « remplacerait » ces formes de précarisation dans

<sup>195</sup> Voir note 15, références (a), (d) et (f). [Voir la note 193 de cette édition numérique. JMT.]

<sup>196</sup> Ziré Petit, *op. cit.* (note 15-a), p. 53 ; c'est nous qui soulignons.

<sup>197</sup> EIC, *Évaluation préliminaire...*, *op. cit.* ; EIC/Canwest, *The Worksharing Program...*, *op. cit.*, State of California, Employment Development Department, *California Shared Work Unemployment Insurance Evaluation*, mai 1982.

le secteur manufacturier, où les « rigidités » imposées par convention collective ou autrement sont peut-être plus ancrées que dans les services. Bien que l'on ne dispose pas de « preuves irréfutables » à cet égard pour le moment, le programme étant relativement nouveau ici, les expériences vécues de travail partagé indiquent certes qu'il y a remise en cause des normes relatives à la durée du travail (déplacements, cadences, etc.), et sans doute aussi des normes concernant la stabilité des liens d'emploi. Sans pouvoir conclure de façon définitive au sujet de l'incidence du travail partagé, il convient certes de se demander si ce programme ne *contribue* pas à la mise en place d'une nouvelle configuration du rapport salarial, configuration fondée sur la précarisation de l'emploi qui s'étendrait maintenant au secteur manufacturier, davantage « protégé » jusqu'à maintenant de l'apparition des statuts [203] intermédiaires (plus précaires) d'emploi <sup>198</sup>...

Il convient donc sans doute de relier le travail partagé aux autres formes de travail précaire, tout en notant sa « spécificité », c'est-à-dire le fait que *le coût d'une plus grande souplesse du procès de production est reporté sur les fonds publics* (assurance-chômage), donc en partie sur les travailleurs eux-mêmes.

Il est certes important de s'interroger aussi sur le rôle joué par l'État et sur son intérêt dans ce programme. À cet égard, les textes de Lipietz et de De Brunhoff <sup>199</sup> peuvent être intéressants. Du texte de Lipietz <sup>200</sup>, on peut déduire les principales fonctions assumées par le travail partagé dans le système.

D'abord, en référence à la logique fordiste, on peut affirmer que par le biais du travail partagé, l'État pèse sur le niveau de consommation en assurant *le maintien du revenu* des salariés licenciés par le biais des prestations d'assurance-chômage.

---

<sup>198</sup> Notons cependant que certains secteurs, dont le textile, le vêtement et la chaussure principalement, font déjà l'objet d'une plus grande précarisation de l'emploi depuis un certain temps : développement du travail à domicile, au noir, réduction des heures de travail sans indemnisation, etc.

<sup>199</sup> Voir note 15, références (e) et (f). [Voir la note 193 de cette édition numérique. JMT.]

<sup>200</sup> Lipietz, *op. cit.*, p. 53-56.

En deuxième lieu, l'État assure *le maintien de la disponibilité de la main-d'oeuvre* pour une éventuelle reprise, en modifiant les conventions et législations qui régissent le rapport salarial.

En troisième lieu, l'État rend à la force de travail *la flexibilité* qu'exige le redéploiement industriel, en assouplissant certaines normes du travail (notamment en ce qui concerne la durée).

Enfin, l'introduction récente d'un nouveau volet du programme axé sur les licenciements *permanents* aurait pour fonction de « *démobiliser* » la main-d'oeuvre rendue inutile et de la reporter vers de nouveaux secteurs <sup>201</sup>.

Sans tenter de voir des déterminismes inhérents à toute intervention de l'État, les syndicats et l'ensemble des travailleuses et travailleurs jouant certes un rôle instrumental extrêmement important et exerçant des pressions non négligeables relativement à l'application ou la modification d'un tel programme, il nous apparaît important de poser les interrogations qu'il suscite à la fois dans le cadre de l'analyse théorique et du contexte concret de son application.

Les fonctions du programme, telles que proposées par la théorie de la régulation, mettent en lumière les intérêts et les avantages que procure ce programme aux employeurs et à l'État. Par ailleurs, de nombreuses travailleuses et travailleurs y voient aussi des avantages en termes de maintien temporaire de l'emploi et d'accroissement du temps libre. Il s'agit donc d'un instrument qui, dans une certaine mesure, améliore la sécurité de *revenu* (mais non d'emploi) des travailleurs, surtout des personnes qui sont souvent mises à pied, mais peut aussi attaquer certains de leurs acquis. Par ailleurs, ce programme ne peut pas être considéré comme un substitut à la politique de l'emploi tant attendue, ni même à une réduction permanente de la semaine de travail. À cet égard, soulignons qu'historiquement, en période de chômage élevé (réel ou appréhendé), le mouvement syndical a toujours revendiqué la

---

<sup>201</sup> Ce nouveau volet expérimental, annoncé en mai 1983, vient à peine d'entrer réellement en vigueur avec la conclusion, en novembre 1983 de *quelques* accords, dont un au Québec... Il semble que le projet-pilote, qui devait prendre fin en novembre, pourrait être prolongé de six mois.

réduction *permanente* du temps de travail, sous diverses formes <sup>202</sup>, et qu'à ses yeux, comme aux nôtres d'ailleurs, le travail partagé ne peut jouer le même rôle.

Le travail partagé présente sans doute un intérêt à court terme pour les travailleurs confrontés à des mises à pied, tant en termes de [204] maintien du revenu que d'accroissement du temps libre. Cependant, il est important de continuer de surveiller l'application concrète des programmes (organisation et risques d'intensification du travail, etc.), ainsi que leurs résultats sur l'emploi à moyen ou long terme, et d'approfondir l'analyse de l'évolution de l'ensemble des pratiques de gestion de la main-d'oeuvre, et notamment de précarisation de l'emploi, qui se sont multipliées à la faveur de la crise économique et de l'affaiblissement du rapport de force dans plusieurs milieux de travail.

## NOTES

Pour faciliter la consultation des notes en fin de textes, nous les avons toutes converties, dans cette édition numérique des Classiques des sciences sociales, en notes de bas de page. JMT.

[205]



---

<sup>202</sup> À ce sujet, voir Lise Simon Poulin, *Le Loisir industriel et le chômage au Canada : une histoire économique*, thèse de Ph.D. en économie, McGill, février 1977, 460 p.

[206]



[207]

Nos 12-13.

**EMPLOI : L'ÉCLATEMENT ?****DOSSIER****Deuxième partie : Marché du travail : l'éclatement ?****“LE TRAVAIL AU NOIR :  
PRÉTEXTE POLITIQUE ?”****Par Chantal MAILLÉ et Denis PERREAULT*****Introduction****Mise en situation*[Retour au sommaire](#)

Cet article fait suite à une première recherche élaborée par les auteurs sur le sujet du travail au noir, l'une des formes qu'emprunte l'autre travail. C'est dans le cadre de cette activité que nous en sommes venus à recenser la littérature et les travaux accessibles traitant de la question. Or l'ensemble nous a semblé difficile à compiler. Si nous avons pu constater l'ampleur (et l'expansion) que prenait la recherche sur le travail au noir, il nous est également apparu que le savoir ainsi cumulé était multidirectionnel et qu'à la lecture il constituait une somme fragmentée, où les hésitations théoriques et l'absence d'hypothèses paradigmatiques produisaient des recherches aux conclusions hypothétiques, aux méthodologies quasi-intuitives. Il ne s'agit pas ici de faire le procès de certains auteurs, mais bien d'exprimer la difficulté que comporte la recherche qui sonde une activité illégale en elle-même. Le savoir qui est ainsi produit ne se compile pas et, souvent, contredit les résultats obtenus dans un autre cadre de recherche. Si ce problème n'est

pas spécifique à ce seul champ, il y est cependant exprimé dans toute sa force.

Le but de ce texte est de présenter, dans un premier temps, les différentes contraintes qu'impose ce type de sujet de recherche, puis de soumettre, en dernière partie, quelques observations et quelques pistes à approfondir.

[208]

### *Le travail au noir comme objet de recherche*

Partout, ici comme ailleurs, le travail au noir est devenu source de préoccupations (syndicales, étatiques, patronale) et de recherches. En même temps qu'il nous faut souligner l'aspect folklorique que son évocation suscite dans l'imaginaire des gens, nous croyons que le seul esprit romantique de la chose n'est pas sans dissimuler la complexité de la logique qui en permet le fonctionnement.

On peut penser que cette forme de travail conserve dans l'histoire une certaine permanence, ce qui viendrait ébranler l'idée qu'il s'agisse d'une forme d'adaptation actuelle aux lois du travail dans l'économie capitaliste. L'affirmation d'une dimension historique du travail au noir nous permet d'émettre l'idée (avec Gorz <sup>203</sup>) que cette forme de travail se définit comme telle à partir du rapport entretenu avec l'État. Il n'existe pas à cet effet de base théorique expliquant les mécanismes du travail au noir. En fait, il existe plusieurs hypothèses circonstanciées liant un aspect du travail au noir à une problématique précise, mais de théorie générale, point. Aucun auteur, théoricien ne s'entend sur la ou les causes premières du phénomène retrouvé partout dans l'histoire et qui, autant à l'est qu'à l'ouest, manifeste sans contredit des signes de vitalité <sup>204</sup>.

<sup>203</sup> A. Gorz, *Adieu au prolétariat : au-delà du socialisme*, Points, Politiques, 1980.

<sup>204</sup> L. Duhamel, « Le marché noir et son impact sur le système économique et politique de l'U.R.S.S. », *Cahiers de l'A.C.F.A.S.*, n° 16, 1983 et A. Charreyton, « L'économie souterraine se développe à l'Est comme à l'Ouest », *Futuribles*, n° 29, Paris, décembre 1979.

Le questionnement sur le phénomène du travail au noir nous a amené à prendre conscience de l'ensemble des contradictions inhérentes au phénomène, contradictions différentes selon le point de vue où l'on se place, soit du point de vue du travailleur, de celui de l'employeur ou enfin de celui de l'État.

### *Le travail au noir : littérature et méthodes*

Une bibliographie citée par Pommerehne et Frey <sup>205</sup> nous permet de constater que le sujet est amplement étudié et que nombre d'études proviennent d'organismes gouvernementaux. Ceci dit, se pose toujours le problème des sources pour toute recherche. L'aspect caché du travail au noir oblige le chercheur à créer lui-même ses propres sources pour reconstituer la trace de ce travail non déclaré, qui n'est de cette façon que partiellement observable de façon directe. Nous soulignons la grande dépendance des chercheurs face à ces sources. Or, conséquence inhérente au phénomène du travail au noir, se pose avec acuité la question de la validité des sources que l'on réussit, souvent de façon non orthodoxe, à recueillir. Conséquemment, il est difficile de prétendre dans un tel cadre à des approximations assez fiables de la valeur et de l'étendue des activités salariales non déclarées. Il faut donc, sur certains points, suivre certaines intuitions, sans plus. En cela, la méthodologie suivie est extrêmement importante. Cependant, même avec toute la rigueur possible, l'extrapolation des résultats fragmentaires ainsi obtenus par enquête est souvent fautive. Par exemple, nous avons pu constater qu'à l'intérieur de plusieurs études faites sur le marché noir en Europe, chaque chercheur y va, à partir de résultats similaires, de son évaluation. Le pourcentage peut varier considérablement de plus ou moins 20% et ce pour un même pays (voir à ce sujet l'encadré). De plus, toute [209] technique de collecte a ses revers. Par exemple, la technique d'entrevue peut porter à dissimuler des activités que l'on se doit légalement de tenir cachées. C'est un peu le même problème que celui qui se pose

---

<sup>205</sup> Pommerehne et Frey, « Les modes d'évaluation de l'économie occulte », in *Futuribles*, décembre 1981.

à Statistique Canada lorsqu'il s'agit d'évaluer l'exactitude des revenus déclarés au recensement.

Compte tenu de ces considérations méthodologiques, la meilleure façon d'étudier le travail au noir c'est d'en étudier qu'un aspect dans un secteur donné, ce qui déjà demande un investissement considérable, si l'on doit s'en tenir à l'entrevue et/ou au questionnaire. Dans ce champ de recherche, s'en tenir ou se fier aux sources officielles pose des problèmes sérieux et entraîne souvent des erreurs considérables d'évaluation. Il faut donc considérer la nécessité de développer une méthodologie spécifique à ce champ de recherche. Qu'en est-il maintenant des différentes thèses présentées par les chercheurs sur le sujet ? Nous aimerions présenter les thèses qui nous apparaissent les plus importantes par l'appareil conceptuel qu'elles élaborent.

Si nous avons souligné, au début de ce texte l'absence de théorie explicative portant sur l'ensemble du phénomène du *travail au noir*, il ne faudrait cependant pas passer sous silence que beaucoup d'auteurs ont émis des hypothèses sur le sujet. Cependant, ces idées, quoique intéressantes, restent souvent lancées sans être vérifiées, parce qu'il faudrait une telle somme de ressources pour les développer à l'intérieur d'un modèle scientifique valable qu'une entreprise semblable prend alors des proportions démesurées. C'est pourquoi plusieurs chercheurs gagneraient à se limiter à un domaine de recherche délimité à l'intérieur d'un champ conceptuel précis.

Une fois cette délimitation posée, il faudrait également souligner l'angle sous lequel chaque chercheur aborde la recherche. Par exemple, dans l'élaboration d'une approche théorique sur le travail au noir, on peut y voir soit une initiative individuelle déterminée par certaines conditions extérieures sur lesquelles l'individu n'a aucun ascendant, soit encore une manifestation structurelle, un appendice en soi complémentaire de l'organisation économique. Conséquemment, ces deux exemples étant deux extrêmes à l'intérieur desquels se situent plusieurs autres positions quant à la causalité du phénomène, vont alors s'ajouter des instruments méthodologiques différents.

Sur la méthodologie, nous croyons que quel que soit le type de quantification choisi, l'objet que l'on entend mesurer n'est jamais très clair. Cherche-t-on à évaluer quantitativement ou qualitativement le travail exécuté, veut-on expliquer la motivation des individus à accomplir des

travaux non déclarés à l'État ou déterminer les causes extérieures favorisant l'émergence du phénomène ? Dans tous ces cas, il faut penser aux signes « observables » qui peuvent donner une « mesure ».

Les auteurs Pommerehne et Frey <sup>206</sup>, dans un texte fondamental sur le sujet, distinguent quatre approches générales :

1. À partir des traces qui apparaissent sous formes de divergences entre les revenus et les dépenses, à la fois aux niveaux macro et micro ;
2. par les traces révélées par la

---

<sup>206</sup> Ibid.. Il s'agit, à notre avis, d'un texte dont se sont inspirés nombre d'auteurs, texte cherchant à synthétiser les différentes techniques utilisables et utilisées dans le passé par les chercheurs qui se sont penchés sur le sujet.

[210]

**Quelques chiffres et précisions...**

Les estimations d'auteurs comme Gutmann, Feige aux États-Unis basées sur les variations entre monnaie fiduciaire et masse monétaire, ont donné à penser que cette forme d'activité était en croissance rapide.

***L'Économie souterraine...***

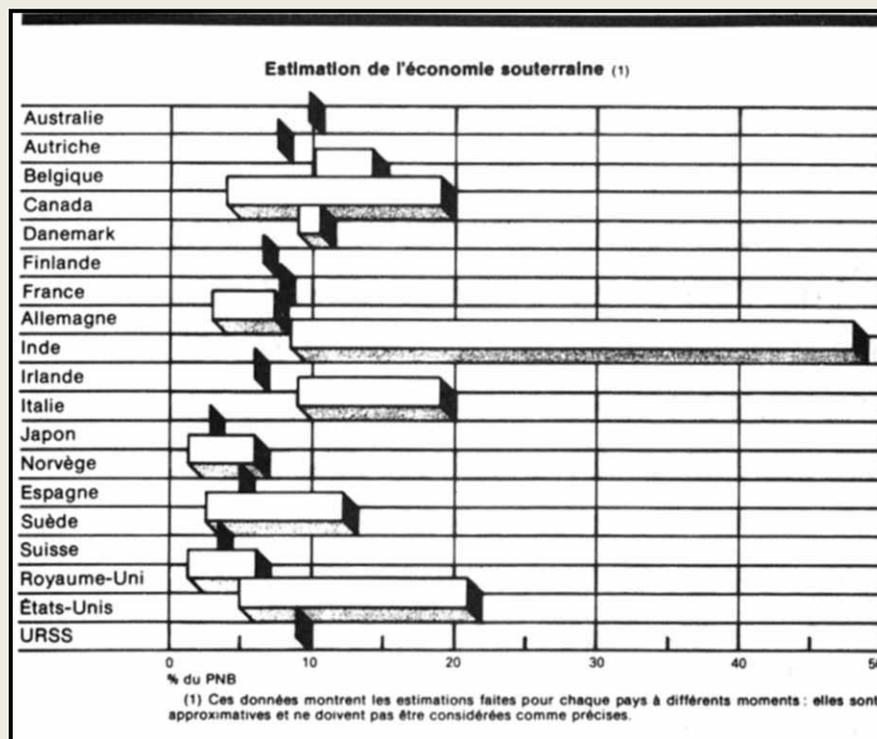
Les estimations d'auteur comme Gutmann, Feige aux États-Unis basées sur les variations entre monnaie fiduciaire et masse monétaire, ont donné à penser que cette forme d'activité était en croissance rapide.

On lance des chiffres purement spéculatifs, leur fonction étant de convaincre le public, les politiciens et les universitaires que le phénomène existe et ne saurait pas être ignoré plus longtemps. Des exemples : le chiffre donné par De Grazia (1980) pour la République fédérale d'Allemagne, fondé sur les calculs du Zentralverband des Deutschen Handwerks, et d'après lequel l'économie occulte atteint 2% du PNB ; ou le chiffre d'intersocial (1980) de 1% du PNB pour le Japon ; ou encore le chiffre avancé par le Wirtschaftswoche (1980), qui indique que l'économie occulte de l'Italie représente de 30 à 40% du PNB... Sir William Pile (alors président du United Kingdom Inland Revenue Service Board — administration du fisc), qui trouve plausible d'évaluer à 7,5% du PNB l'économie « immergée » de la Grande-Bretagne (1). Quant à l'Union soviétique et d'autres pays communistes, le calcul « au pifomètre » est souvent l'unique moyen de quantifier l'activité de l'économie privée, qui est généralement d'économie informelle dans ces pays où la production est contrôlée par l'État (2). Kaisers (1976, p. 370) arrive à un chiffre de 20% de l'économie officielle à imputer aux activités informelles ; légales et illégales, en URSS pour l'année 1970, tandis que Katz (1973, p.90) estime cette proportion de 10 à 15% pour les années 60. Grossman (1970, p. 35) indique que dans ce pays la dimension de l'économie privée légale a progressivement diminué, passant de 22% (1950) à 10% (1968) et à moins de 10% du PNB en 1977, alors que Schoroeder et Greenslade (1979, p. 4) rapportent un chiffre de 8% du PNB pour 1970 (3).

Pour sa part Vito Tanzi dans le graphique qui suit nous permet de visualiser les estimations approximatives de l'économie souterraine (4).

Ces approximations basées sur le « pifomètre » amènent une prolifération d'articles journalistiques décrivant le phénomène. Derek Blades nous met en garde contre cette escalade d'information/déformation.

[...] 4% (du PNB) constitue dans la plupart des pays une limite supérieure pour toute fourchette qui se veut plausible. Comme le notent [211] Andrew Dilot et Nick Morais, « l'économie souterraine peut être suffisamment importante pour alimenter abondamment la chronique sans forcément pour autant constituer un phénomène significatif par l'ampleur des sommes en jeu).



## NOTES (du texte de l'encadré)

1. Ce chiffre est cité par exemple par Tanzi (1980a). O'Higgins (1980), De Grazia (1980), OCDE (1980b), Macafee (1980), Intersocial (1980).

2. Pour les diverses ombres de l'économie existant dans les économies socialistes planifiées, voir par exemple Katsenlimboigen (1977), Grosfeld et Smolar (1981).

3. Pommerehne et Frey, « Les modes d'évaluation de l'économie occulte », *Futuribles*, n° 50, décembre 1981, p. 4-5.

4. Vito Tanzi, « L'économie souterraine : causes et conséquences dans ce phénomène mondial », *Finance et développement*, FMI, BM, vol. 20, nH 4, décembre 1983, p. 13.

5. Derek Blades, « L'économie souterraine et les comptes nationaux », *L'Observateur de l'OCDE*, n° 114, janvier 1982, p. 17.

[212]

vérification fiscale et d'autres méthodes de contrôle ;

3. par des traces qui apparaissent sur le marché du travail ;

4. par des traces visibles dans des agrégats monétaires.

Une étude récemment publiée par la C.S.N. <sup>207</sup> sur les chantiers noirs au Québec, utilisait une méthodologie qui, à partir d'hypothèses émises suite à l'examen de l'augmentation de la valeur des chantiers de construction (en \$ constants) et à la diminution de 40% de la masse salariale versée aux travailleurs (traces qui apparaissaient dans le marché du travail) proposait de se servir, dans une éventuelle enquête sur le terrain, des délégués syndicaux en poste sur les chantiers pour compiler

<sup>207</sup> C.S.N., *Les Chantiers noirs*, dossier sur le travail clandestin et le braconnage des emplois dans l'industrie de la construction au Québec, Service d'information de la C.S.N., Montréal, septembre 1983. Cette étude est intéressante dans l'ensemble, mais l'absence d'un cadre théorique précis et soutenu empêche les chercheurs d'élaborer des points d'analyse qui dépassent les simples prédictions simplistes et propagandistes. Les résultats de cette recherche permettent amplement de dépasser ce stade et de jeter les bases d'une meilleure compréhension du phénomène et de son ampleur. Ce n'est pas tout, croyons-nous, d'opposer « vrais travailleurs » de la construction à « artisans illégaux, jobineux », encore faut-il replacer ces comportements individuels à responsabilité relative, aux vices structurels du système, aux crises économiques, etc.

des données « observables » sur l'importance des travailleurs illégaux. Dans une autre recherche élaborée par les auteurs du présent texte et portant là aussi sur le travail au noir dans le secteur de la construction, nous avons pensé recourir aux inspecteurs de l'O.C.Q. pour administrer un court questionnaire aux travailleurs de chantier. Nous cherchons ici à expliquer le lien possible à faire entre structure de réglementation produite par l'État (issue de luttes syndicales et populaires) et l'impact que cette réglementation peut avoir dans la modification de l'offre et de la demande de main-d'oeuvre dans ce secteur. Il paraît intéressant de souligner que la réglementation, souvent exigée par les syndicats eux-mêmes dans le but de protéger le droit au travail des syndiqués, correspond également à une augmentation de l'emprise de l'État-législateur sur le procès de travail. Sur cette question, le débat présenté et les objectifs de notre recherche sont d'apporter des éléments de réponse ou des pistes permettant de cerner de plus en plus le phénomène du travail au noir.

Concernant plus précisément la question de méthode qui nous intéresse ici, d'autres auteurs font appel à l'entrevue en profondeur pour déterminer la motivation d'un groupe particulier à exécuter des tâches en dehors d'un cadre déclaré. Ainsi, à partir d'un sujet précis, chacun y va au « pif » pour déterminer, presque créer, un instrument de mesure qui soit significatif <sup>208</sup>.

*Différents auteurs, différents points de vue :  
pour une réalité aux multiples facettes*

Il nous apparaît important de préciser la définition que nous avons retenue du travail au noir, soit :

[...] l'exercice, à titre lucratif, d'une activité de production, de transformation, de répartition ou de prestation de service, assujettissant à l'immatriculation au répertoire des métiers, accompli par toute personne physique ou

---

<sup>208</sup> Voir l'encadré. *Quelques chiffres et précisions.*

morale non immatriculée à ce répertoire et n'ayant pas satisfait aux obligations fiscales et sociales attachées à cette activité <sup>209</sup>.

Nous entendons donc tout travail exécuté en dehors ou en marge des dispositions législatives ou réglementaires qu'elles soient fiscales (évasion à la loi de l'impôt, etc.) ou sociales (se soustraire aux normes, etc.).

Si cette définition exclut le travail domestique, le bénévolat, le travail communautaire, qui sont encore considérés comme des activités étrangères à la sanction de l'État [213] (Rosanvallon, 1980) ou non réglementées (Gershuny, 1979) <sup>210</sup>, elle permet de distinguer deux points essentiels dans la compréhension du phénomène — l'aspect économique et l'aspect social — qui vont nous autoriser à élargir les considérations souvent trop strictement economicistes sur le sujet.

### ***Le développement du travail au noir, comme dimension des crises économiques : une ébauche de cadre théorique***

En période de crise structurelle où l'économie officielle ne satisfait plus aux exigences de la collectivité, on observe une augmentation du travail au noir. Toutefois, la force avec laquelle se manifeste cette augmentation, si faible soit elle, fait apparemment oublier à plus d'un le caractère permanent de celui-ci. Cette reconnaissance de la permanence historique du phénomène est capitale pour l'analyse.

Dans ce sens, le travail au noir en plus de répondre à une situation de crise, de chômage élevé, sert de régulateur social, d'appendice complémentaire et cet appendice-régulateur, accepté lorsque limité, devient intolérable pour l'État, les syndicats, pour la survie du système lorsqu'il est en expansion.

---

<sup>209</sup> Cette définition est tirée de la loi française du 11 juillet 1972, « France : une campagne contre le travail clandestin, deux ou trois étoiles », *Intersocial*, n° 61, juin 1980, p. 10-12.

<sup>210</sup> J. Gershuny, « L'économie informelle », *Futuribles*, n° 24, juin 1979, p. 37-99.

L'importance de cette augmentation est caractérisée, en période de crise structurelle, par une forte augmentation de l'offre des travailleurs, doublée d'une diminution importante du pouvoir d'achat. Les employeurs éventuels, pouvant aller du simple citoyen aux entrepreneurs à haute échelle, nageant eux aussi dans la crise, essaient par tous les moyens de contrecarrer les effets néfastes de ces temps d'appauvrissement.

Du côté des travailleurs comme du côté des employeurs, cette forme d'activité clandestine à but lucratif en marge de la réglementation sert à assurer une maximisation des bénéfices individuels.

Suite à ces considérations, nous empruntons à Pierre Rosanvallon sa division du phénomène en deux aspects qui nous amène à formuler nos propres hypothèses :

(L'économie occulte) (...J n'est pas seulement caractérisée par son illégalité vis à vis de l'État. Elle entretient également un rapport organique avec l'économie de marché <sup>211</sup>.

Nous formulons trois hypothèses générales qui tiennent compte de la constante historique du phénomène et du rapport travailleur au noir/économie officielle.

1. Le travail au noir est une des constituantes du système économique et doit être compris comme une forme de régulation du système. Le travail au noir est fonctionnel, voire même complémentaire. En période d'abondance, il n'entre pas en concurrence avec l'offre officielle. Il permet de gérer la pénurie de certains secteurs : gardiennage, travaux d'entretien, travaux d'aide-ménagère(s).
2. Cet appendice-instrument largement toléré en période d'abondance devient beaucoup moins acceptable en temps de crise du moins officiellement. Pour [214] l'État, le développement du travail au noir représente une fuite fiscale importante et une atteinte

---

<sup>211</sup> R Rosanvallon, « Le développement de l'économie souterraine et l'avenir des sociétés industrielles », *Le Débat*, n° 2, juin 1980, p. 15-27.

à la légitimité de son pouvoir réglementaire et législatif. En période de crise, les effets sont plus sensibles. À ceci viennent s'ajouter aussi les effets négatifs tant sur le plan économique que social de la démarcation et de la concurrence qui s'accroissent alors entre deux catégories de travailleurs-ses.

Par contre, et c'est la raison qui nous amène à analyser le phénomène du travail au noir avec beaucoup de prudence en temps de crise, il ne faudrait pas simplement voir dans le développement de celui-ci, le côté dysfonctionnel de ce marché parallèle, apparemment si « dérangeant ». Le travail au noir permet aussi de contourner les règles, de repousser certaines contraintes et d'offrir beaucoup de souplesse aux entreprises qui cherchent à réduire leurs coûts de production et à modifier les conditions de travail mais également aux travailleurs- ses qui se trouvent confrontés- es au chômage et aux barrières des protections sociales, légales ou syndicales, entourant le marché du travail. Avantageux de prime abord pour les deux parties, ce que ne manquent pas de souligner les analyses libérales, le travail au noir a pour effet à terme, à la fois par son développement et l'état de fait qu'il finit par créer, de miner et de déstabiliser davantage le marché du travail et les conditions de travail dans l'industrie. Division et concurrence aboutissent à une normalisation par le bas, ce dont ne peuvent que profiter les entreprises.

3. La déréglementation comme instrument pour contrer le phénomène du travail au noir a pour effet de l'intégrer au système, de rendre institutionnel une partie de ce phénomène (intégrant par ce fait une partie de ces effets néfastes) et de circonscrire de nouvelles bases de relance.

Présentons à la suite de ces hypothèses quelques pistes de recherche. En période de relative prospérité l'État a intérêt, pour le bon fonctionnement du système économique, à ce que l'offre de travailleurs soit adéquate dans les secteurs où il y a pénurie de travailleurs, par exemple la restauration, les travaux d'entretien, etc. L'offre est le plus souvent fournie par des travailleurs étrangers, des bénéficiaires de l'État, comme salaire d'appoint, etc. Le travail au noir sert ici d'instrument de régulation socio-économique.

En période de crise la situation change. La population active diminue, réduisant d'autant les entrées de fonds de l'État. Les syndicats font face au même problème doublé d'une diminution de leur pouvoir de lutte par la baisse de leurs effectifs. Du côté patronal, on se permet de capitaliser sur la précarité de l'emploi et de rogner sur les salaires et les droits des travailleurs. Outre ces avantages considérables qu'en retirent les entrepreneurs, un nombre de travailleurs de plus en plus important en retirent individuellement certains avantages, réussissant ainsi à se tirer d'affaire. Dans l'ensemble, qu'on l'admette ou pas, cela installe les [215] syndicats dans une position sociale difficile, soit celle de taper sur des travailleurs afin de protéger d'autres travailleurs plus favorisés parce qu'organisés.

L'intervention souvent paradoxale des syndicats, le « laisser-faire » étatique, ou plutôt les interventions à la pièce pour amoindrir les excès qui se font sentir, rendent complexe une compréhension stratégique du phénomène. Durant ce vivotement, les pressions sont très fortes auprès des appareils gouvernementaux pour abaisser les normes de contrôle au profit du travail illégal, un abaissement des normes qui sert de cataplasma facile. Prenons un exemple :

Depuis la loi 110, appliquée à partir de 1979, les « artisans » légaux profitent du passage entre la loi de la construction (290) et la nouvelle pour échapper littéralement aux normes de contrôle [...] <sup>212</sup>

On peut poser à partir de cet exemple (un parmi d'autres) et en continuité avec nos hypothèses, que l'État, en voulant réduire le rapport illégal en déréglementant, ne vise qu'à légaliser un rapport au travail, rapport souvent des plus précaires. Ces nouvelles mesures auront-elles un effet sur les causes profondes du phénomène ? Ou bien diminueront-elles seulement la tendance à l'augmentation ? La déréglementation comme mesure pour contrer l'augmentation du travail au noir ne sert peut-être qu'à camoufler l'impuissance de l'État et/ou de trompe-l'œil devant la non-volonté, la non-possibilité de s'attaquer aux causes mêmes, actuelles, qui sont liées aux contradictions inhérentes au fonctionnement de l'économie capitaliste.

---

<sup>212</sup> C.S.N., *op. cit.*, p. 41.

Ces quelques pistes nous incitent à présenter comme complément, l'hypothèse d'Alfred Sauvy. La surréglementation ne peut être une variable explicative de l'augmentation du travail au noir ce serait plutôt le relâchement général dans l'application des réglementations (et ce, encore plus que le chômage qui d'après l'auteur est souvent surestimé <sup>213</sup>).

Comme nous pouvons le constater le sujet reste un débat ouvert, un débat où ne sont pas absentes les considérations politiques et idéologiques.

### *Quelques observations*

Notre cheminement de recherche nous a permis de tirer certaines observations. Nous aimerions ici souligner que l'articulation du phénomène du *travail au noir* est, dans nombre d'études, posée à partir de prémisses qui ne rendent pas compte des causes principales qui créent l'offre de travailleurs au noir. On peut penser que la dimension idéologique, souvent donnée au cadre de recherche, est fonction de l'intérêt que différents acteurs sociaux peuvent avoir à cerner le phénomène. Devant la difficulté, voire l'impossibilité de rendre compte adéquatement des causes de la permanence du travail au noir, nous pensons que diriger les futures recherches vers l'analyse des mécanismes de fonctionnement du travail au noir paraît l'orientation la plus fructueuse. En plus d'avoir l'avantage de permettre une meilleure compréhension du phénomène, cette orientation peut déboucher sur l'élaboration de meilleures [216] stratégies d'intervention.

De plus, par la vérification de nos hypothèses, nous espérons qu'il nous sera permis de confirmer ou d'infirmer l'idée facilement reçue qu'il existe un lien évident de causalité entre la réglementation et l'incidence du travail au noir. Les preuves, les études pouvant vérifier cette hypothèse sont à peu près inexistantes. Sur le sujet, nous faisons face le plus souvent à une pléiade de discours « récupérateurs » qui font généralement peu avancer la connaissance sur le sujet. Dans ce sens, il est bon de dénoncer tout discours englobant, servant plus de propagande

---

<sup>213</sup> Alfred Sauvy et al.. *Le Travail noir et l'économie de demain*, Calmann-Levy, Paris, 312 p.

que l'élaboration vers de nouvelles pistes sur le sujet. Peu d'études existantes peuvent justifier les prises de positions catégoriques souvent rencontrées.

Cette simplification d'un phénomène qui, comme nous avons essayé de le démontrer, est des plus complexes, sert trop souvent de prétexte pour mousser certains intérêts politiques et économiques, comme l'abolition de certaines normes de travail au profit du patronat. La bête est docile d'autant qu'elle est peu connue et souvent méconnaissable. Devant l'ignorance sur le sujet, tout discours récupérateur est permis. Si cette ébauche qui se veut une première phase d'une recherche plus en profondeur, a permis de mettre en garde contre la simplification et le discours récupérateur, notre objectif aura été atteint.

## NOTES

Pour faciliter la consultation des notes en fin de textes, nous les avons toutes converties, dans cette édition numérique des Classiques des sciences sociales, en notes de bas de page. JMT.

[217]

## BIBLIOGRAPHIE

Alvaro, Giuseppe, *L'Italia sommersa che non paga le tasse*, « *Monoperaio* », février 1979.

Bowsher, Norman N., *The Demand for Currency : Is the Underground Economy Undermining Monetary Policy ?* « *Review* », janvier 1980, Federal Reserve Bank of St. Louis, États-Unis.

Charreyton, Anne, *L'économie souterraine se développe à l'Est comme à l'Ouest*, « *Futuribles* », no 29, décembre 1979, Paris.

*The Cost of Crimes Against Business*, U.S. Department of Commerce, Bureau of Domestic Commerce, 1976, Washington D.C.

Cunningham, William C. et Gross, Philip J., *Crimes Against Business : Hard Facts are Hard to Find*, « *Security Management* », décembre 1979, États-Unis.

De Grazia, Rafael, *Clandestine employment : a problem of our time*, « International Labour Review », septembre-octobre 1980, B.IT.

Denison, Edward F., *Effects of Selected Changes in the Institutional and Human Environment Upon Output Per Unit of Input*.

Dilnot A. et Morris C.N., *What Do We Know About the Black Economy ?*, « Fiscal Studies », vol. 2, no 1, mars 1981, Royaume-Uni.

Eggenberger, Edmund, *Die Problematik der Schwarzarbeit*, « Deutsches Handwerksblatt », 21 janvier 1980.

*Estimates of Incomes Unreported on Individual Income Tax Returns*, reference 1104 (9-79). Internal Revenue Service, Department of the Treasury, 1979, Washington D.C.

Feige, Edgar L., *How Big Is the Irregular Economy ?* « Challenge », nov.-déc. 1979, White Plains, New York.

Forte, Francesco, *I Conti dell'Economia Sommersa*, « Mondoperaio », février 1979.

Franck, M., Delcourt, E. et Roselle, E., *Problèmes méthodologiques et statistiques relatifs à l'évaluation de la sous-estimation et de la fraude fiscales*, « L'exacte perception de l'impôt », Ets Emile Bruylant, 1973, Bruxelles.

Frey, Bruno S., *Wie gross ist die Schattenwirtschaft ?* (Discussion Paper), Universitäten Zurich und Basel, janvier 1981.

Frey, Luigi, *Dal lavoro nero alla misurazione del reddito*, « sommerso », e Notiziario ceres di economia del lavoro », 16 mars 1979.

*Gambling in America*, Commission of Review of the National Policy Toward Gambling, 1976, Washington D.C.

Gershuny, Jay, *L'Économie informelle*, « Futuribles », no 24, juin 1979.

Godefroy, Thierry and Bernard Laffargue, *Le coût du crime en France en 1976-77*, Service d'études pénales et criminologiques, Ministère de la Justice, 1979, Paris.

Garcia, Gillian, *The Currency Ratio and the Subterranean Economy*, « Financial Analysis Journal », novembre-décembre 1978.

Gutmann, Peter M., The Subterranean Economy, « *Financial Analysts' Journal* », novembre-décembre 1978.

Gutmann, Peter M., Professor Gutman Replies, « *Financial Analysts' Journal* », novembre-décembre 1978.

Gutmann, Peter M., Statistical Illusions, Mistaken Policies, « *Challenge* », novembre-décembre 1979, White Plains, New York.

Henry Stuart, *The Hidden Economy*, Martin Robertson, 1978, Londres.

Klatzman, Rosine, *Le travail noir*, « *Futuribles* », no 26, septembre 1979.

Laurent, Robert D., *Currency and the Subterranean Economy*, « *Economic Perspective* », mars-avril 1979, Federal Reserve Bank of Chicago.

MacAfee, Kerrick, *A Glimpse of the Hidden Economy in the National Accounts*, « *Economic Trends* », février 1980, Central Statistical Office, Londres.

O'Higgins, Michael, *Measuring the Hidden Economy, A Review of Evidence and Methodologies*, The Outer Circle Policy Unit, 1980, Londres.

*Rapport de la Commission chargée d'étudier le problème du travail clandestin* (ronéo). Ministère de l'Economie, 1979, Luxembourg.

Ricci, Renzo, *Alcune stime dell « evazione » statistica nel ramo manifatturiero in Italia*, « *Rivista di Economia e Politica Industriale* », septembre-décembre 1978.

Rodano, Giorgio et Simula, Gianni, *La revisione ISTAT del Conti Nazionali : una prima disamina sul metodo e i risultati*, « *CESPE Centra* », Torre Argentins, 1979, Rome.

Rosanvallon, Pierre, *Le développement de l'économie souterraine et l'avenir des sociétés industrielles*, « *Le Débat* », juin 1980.

Schmölders, Gunter, *Der Beitrag der « Schattenwirtschaft »*, « *Wandlungen in Wirtschaft und Gesellschaft*, J.C.B. Mohr, 1980, Tübingen.

Siesto, Vincenzo, *Le Capacità Informative delle Nuove Rilevazioni delle Forze di Lavoro*, « Quaderni di Economia del Lavoro », no 8, 1979.

Simon, Carl P. et Witte, Ann D., *The Underground Economy : Estimates of Size, Structure and Trends*, report for the Joint Economic Committee of the Congress of the United States, 1979, Washington D.C.

Smith, Adrian, *The Informal Economy in the European Community. A Review of the Concepts and Evidence*, Commission des Communautés Européennes, novembre 1980, Bruxelles.

Smith, Adrian, *A Review of the Informal Economy in the European Community*, Commission des Communautés Européennes, 1981, Bruxelles.

Svartbetalare och Svartjobbare, publié dans le journal *e Arbetet* », 8 et 9 janvier 1980, Suède.

Tahar, Gabriel, *Le marché du travail marginal et clandestin en France, au Royaume-Uni et en Italie*, Commission des Communautés Européennes, 1980.

Tanzi, Vito, *Underground Economy Built on Illicit Pursuits is Growing Concern of Economic Policymakers*, « IMF Survey », 4 février 1980, Washington D.C.

Tanzi, Vito, *The Underground Economy in the United States : Estimates and Implications*, « Banco Nazionale del Lavoro », décembre 1980.

*Le travail au noir*, « Le Nouvel Observateur », no 812, 2-8 juin 1980.

*Le travail au noir en Europe et aux U.S.A.*, « Intersocial », no 61, juin 1980.

Van Tuinen, H.K., *Comments on Professor Feige's estimates of the unobserved sector of the economy*, dans « Openbare Uitgaven », août 1981, Pays-Bas.

[219]

Nos 12-13.

**EMPLOI : L'ÉCLATEMENT ?****DOSSIER****Deuxième partie : Marché du travail : l'éclatement ?****“ ET SI TOUT LE QUÉBEC  
DEVENAIT BÉNÉVOLE ? ”****Par Francine SENÉCAL*****Qui est quoi — bénévole/militant-e*** <sup>214</sup> ?[Retour au sommaire](#)

L'image qui nous vient le plus spontanément à l'évocation du bénévolat est celle de la dame aisée occupant ses loisirs à aider les démunis, les malades, les enfants. Or, les activités bénévoles qui sont réalisées au sein de notre société sont beaucoup plus diverses que cela. On retrouve du bénévolat dans le domaine des loisirs, à l'intérieur des partis politiques, à certains niveaux des institutions publiques (conseil d'administration, comité d'école, etc.), dans les réseaux des affaires sociales et de l'éducation, dans les organisations syndicales et dans les organisations populaires. En fait, il faudrait parler des bénévoles en faisant référence ainsi aux diverses formes et lieux des actions et activités bénévoles. Le ministère des Affaires sociales <sup>215</sup> a déjà proposé de classer les actions bénévoles ainsi :

<sup>214</sup> Cet article utilise certains éléments et extraits d'un document produit à l'Institut canadien d'éducation des adultes dans le cadre des travaux du comité en éducation populaire.

<sup>215</sup> Brochure du MAS sur les organismes volontaires, n.d., n.p.

- bénévolat social ou de service (transport, dépannage, distribution de repas)
- bénévolat sportif ou récréatif
- bénévolat artistique
- bénévolat de soutien moral et personnel (service d'écoute téléphonique, etc.)
- bénévolat de pression (groupes d'action sociale, de pression politique, etc.).

Le Conseil des affaires sociales et de la famille <sup>216</sup> propose de son côté trois grandes catégories pour regrouper les diverses formes d'action volontaire ou bénévolats :

- le travail bénévole qui est accompli pour ou en collaboration avec un service officiel
- le travail bénévole qui s'effectue au sein d'organisations bénévoles traditionnelles ou nouvellement créées mais nées de la prise de conscience de l'existence de [220] besoins nouveaux
- l'action d'auto-assistance dont l'importance devient toujours plus grande et qui répond à des besoins communs dans un domaine particulier (groupes d'entraide).

Centraide <sup>217</sup> pour sa part regroupe les organismes bénévoles et communautaires selon qu'ils interviennent dans l'un ou l'autre des domaines suivants :

- camps
- loisirs et jeunesse
- promotion sociale
- santé et service à la personne handicapée
- service aux individus et à la famille
- vie de quartier
- entraide communautaire.

---

<sup>216</sup> Conseil des affaires sociales et de la famille, *La Question de la promotion des initiatives volontaires dans le domaine des affaires sociales au Québec*, Québec, 1978, p. 12-13.

<sup>217</sup> Centraide, *Les Priorités de Centraide pour les années 80*, Montréal, 1981.

De façon générale, nous pouvons dire que l'on retrouve des actions et activités bénévoles dans toutes les sphères d'activités de la société. Ceci ne nous dit pas toutefois ce qu'est le bénévolat. Nous pourrions retenir comme définition qu'il s'agit des actions que des hommes et des femmes réalisent individuellement ou à l'intérieur d'un groupe, sans but lucratif, quel qu'il soit, de façon volontaire et gratuite. Ceci signifie donc que l'on inclut dans cette définition les actions ou activités qui peuvent être réalisées dans le cadre non seulement d'organismes de bénévolat traditionnel mais aussi dans le cadre d'organisations plus revendicatives telles les organisations populaires. Ceci est relativement nouveau car il y a quelques années personne n'aurait osé regrouper sous une même appellation les actions faites par des personnes travaillant dans des organismes populaires critiques et menant des luttes et actions de pression.

Existe-t-il une différence qualitative ou quantitative entre militer et faire du travail bénévole ? Certes il existe des finalités différentes entre les actions que l'on fait. Ainsi on retrouve du bénévolat visant l'intégration sociale et l'adaptation et il existe des formes de bénévolat qui poursuivent le changement social ou une critique des formes actuelles de société. C'est dans cette deuxième catégorie que l'on pourrait classer les organisations syndicales et populaires. Mais il n'y a pas que ces dernières qui poursuivent des actions visant le changement.

C'est peut-être par le biais des objectifs poursuivis ou des finalités des actions réalisées qu'il est possible de faire une distinction entre les groupes de bénévolat et les groupes populaires plus critiques. Peut-on dire que les organisations populaires font surtout du bénévolat d'action alors que les organismes plus traditionnels réalisent davantage du bénévolat de service ?

Par ailleurs, comment justifier la distinction que l'on fait entre un bénévole et un militant ? En quoi un militant est-il plus « correct » à nos yeux et selon nos normes qu'un bénévole ? À ce sujet on peut peut-être dire qu'un militant, en plus de donner un nombre très important d'heures de travail à son groupe, a généralement le *contrôle* sur les orientations et décisions qui affectent la vie de l'organisation et qu'il y travaille en poursuivant des objectifs précis souvent porteurs de changement. Le bénévole, pour sa part, comme nous le verrons, qui se retrouve dans une association très structurée, n'a pas le contrôle sur l'orientation, les priorités et enjeux [221] de son organisme. Son rôle et

sa tâche sont définis par une personne extérieure en fonction des besoins de l'organisme. Ceci étant dit il ne faut pas oublier que les organisations populaires font aussi appel au bénévolat et ce, malgré toutes les dénonciations qui ont pu être émises. Non seulement les groupes populaires ne pourraient survivre sans une bonne part de travail bénévole fait par leurs permanents mais en plus ils doivent compter avec le bénévolat de leurs militants. Cependant malgré cette utilisation du travail non payé des permanent-e-s et militant-e-s les organisations populaires ont toujours une certaine répugnance à utiliser les services de véritables bénévoles. C'est-à-dire que l'on accepte mal qu'une personne veuille limiter sa participation à la vie d'un groupe à une tâche précise, spécifique et surtout limitée. On cherche généralement à entraîner cette ou ces personnes à investir davantage, à prendre des postes plus politiques. Bref on veut toujours faire du bénévole un militant.

Quoi qu'il en soit, bénévoles ou militant-e-s, réalisent des activités, offrent des services qui sont non seulement nécessaires à la société mais qui sont en plus très rentables en termes sociaux, politiques et économiques.

### ***Le bénévolat : son importance économique***

L'intérêt des gouvernements pour l'action volontaire <sup>218</sup> a amené ces derniers à tenter d'évaluer et de quantifier l'ampleur des activités réalisées à l'intérieur du secteur volontaire. Une étude réalisée par Statistiques Canada <sup>219</sup> au cours de février 1980 à travers le Canada, nous indique qu'au total 2,7 millions de personnes ou 15,2% de la population d'âge actif, ont travaillé bénévolement (sans rémunération) au cours de l'année précédente. Contrairement à l'image généralement véhiculée

---

<sup>218</sup> Lorsque nous utilisons la notion d'action volontaire nous entendons par là l'ensemble des actions bénévoles ou militantes réalisées dans un organisme sans but lucratif. Cette notion a l'avantage de rompre avec la dimension péjorative du terme bénévolat et avec la dimension restrictive du terme militantisme.

<sup>219</sup> Voir Statistique Canada, *Aperçu du travail bénévole au Canada*, Ottawa, février 1980.

présentant le bénévole comme étant une femme d'âge moyen qui s'en-  
nuie, on retrouve un nombre important d'hommes qui réalisent du tra-  
vail volontaire. Ainsi l'enquête indique que 54,2% des personnes ayant  
fait du bénévolat sont des femmes alors que les hommes représentent  
45,8%. Environ 374 millions d'heures de bénévolat ont été effectuées  
pendant l'année couverte par l'enquête. En termes d'emplois rémuné-  
rés, cela équivaut à environ 212 000 personnes travaillant 40 heures par  
semaine pendant une année entière. Ceci correspond aussi à une  
moyenne annuelle de 137,4 heures de travail réalisées par chacun des  
bénévoles, soit 3 heures par semaine environ. L'enquête de Statistique  
Canada nous permet aussi de mettre en lumière les secteurs où l'on re-  
trouve le plus de travail volontaire. Ainsi 31,5% des personnes ayant  
travaillé bénévolement l'ont fait dans le domaine des « services sociaux  
et bien-être », 25,5% auprès d'organismes religieux. Suivent ensuite les  
associations de loisirs qui accaparent 24,1% des actions volontaires,  
l'éducation 16,3%, la santé 7,9%, les organismes politiques 4,4%, les  
organismes communautaires 3,2%, et la catégorie « autre » regroupe  
9,1%. Notons que l'on retrouve les travailleurs bénévoles masculins  
principalement dans le domaine des loisirs (28,3%) alors que les  
femmes se situent dans le secteur des services sociaux et bien-être en  
plus [222] grand nombre (34,2%) suivi des activités faites dans le cadre  
d'organismes religieux (28,6%) et dans le domaine de l'éducation  
(20,3%). Ce sont les organismes communautaires qui rejoignent le plus  
faible pourcentage de travailleurs bénévoles avec 4,4% pour les  
hommes et 2,2% pour les femmes.

Une autre étude plus récente <sup>220</sup> (janvier 1983) nous permet de com-  
pléter le portrait des bénévoles et de mesurer l'ampleur de l'action vo-  
lontaire et son importance pour l'économie. Ainsi les recettes des  
39 965 organismes de charité enregistrés ont totalisé en 1980 la somme  
de 5,84 milliards de dollars ce qui donne une moyenne de 146 000 \$  
par organisme. Ce montant total correspond à environ 11% des recettes  
du gouvernement fédéral en 1980 et à presque 2% du PNB (voir tableau  
I).

---

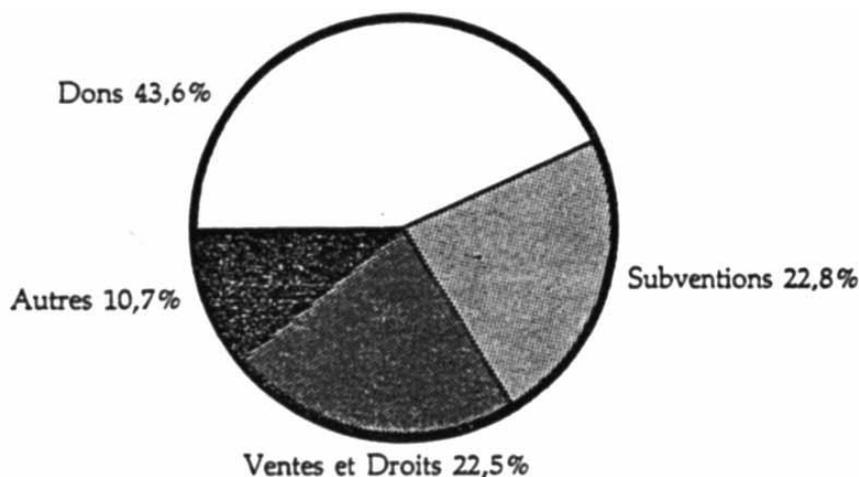
<sup>220</sup> Voir David P. Ross, *Quelques dimensions financières et économiques des or-  
ganismes de charité enregistrés et du bénévolat au Canada*, Secrétariat  
d'État, janvier 1983.

Cette étude financée par le Secrétariat d'État estime à environ 142 500 le nombre d'employés salariés dans les organismes de charité enregistrés. Ceci correspond à environ 3,5 employés à temps plein par organisme. Si l'on ajoute les employés à temps partiel on atteindrait le nombre total d'environ 175 000 personnes rémunérées soit 1,6% de tous les travailleuses et travailleurs du pays (voir tableau II).

La valeur monétaire du temps consacré au bénévolat est estimée, en 79-80, à 1 989 milliards de dollars ce qui représente 1,3% de la rémunération totale versée au Canada lors de la même année. Une comparaison de ces chiffres avec ceux d'autres branches d'activité au Canada révèle que le bénévolat dépasse l'équivalent de la rémunération versée dans le secteur agricole ou dans celui de la foresterie <sup>221</sup>.

**Tableau I**

Pourcentage des revenus par source : total du secteur bénévole, Canada, 1980.



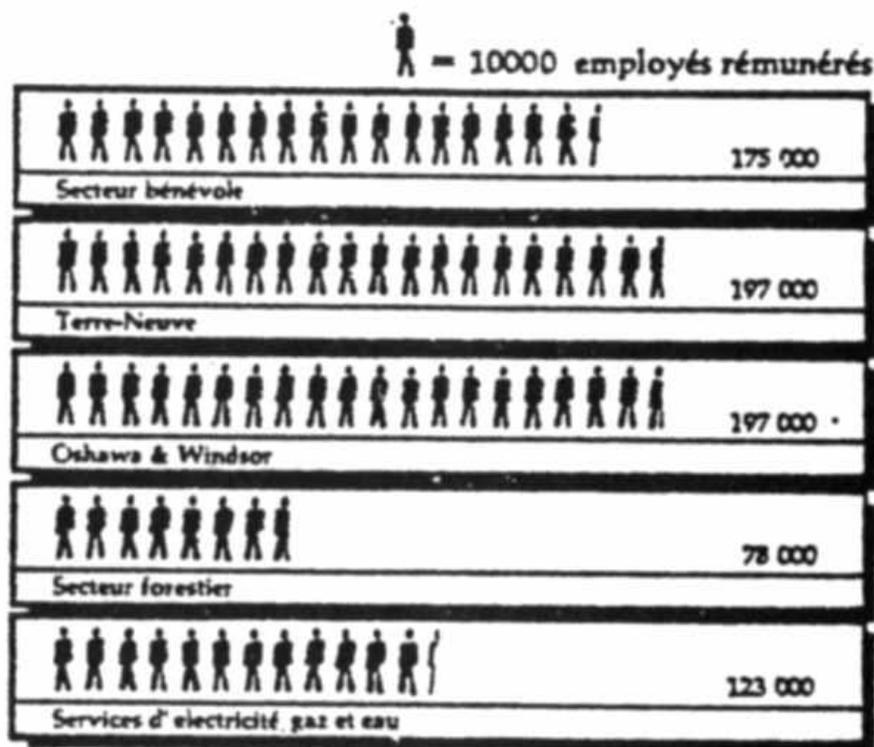
Les informations que nous venons de présenter sont généralement applicables à la réalité québécoise. Environ 10% de la population du Québec est impliquée dans des activités volontaires. On retrouve <sup>222</sup> un pourcentage un peu plus élevé d'hommes (53,4%) que [223] de femmes (46,6%).

<sup>221</sup> *Idem*, p. 19.

<sup>222</sup> Voir Micheline Payette, François Vaillancourt. *Le Portrait des bénévoles québécois*, Montréal, CR DE, mai 1983.

**Tableau II**

Comparaison du nombre d'employés dans le secteur bénévole avec le nombre d'employés d'autres secteurs économiques et de différentes localités, Canada 1980.



En 1979, les bénévoles québécois ont fait en moyenne 116,6 heures de bénévolat par année. Ceci représente 59 708 000 heures de bénévolat, soit 8 529 700 jours ou 1 705 900 semaines ou 32 800 personnes-année de travail bénévole <sup>223</sup>.

En définitive les gouvernements, autant fédéral que provincial, ne peuvent rester indifférents face au potentiel que représente le secteur volontaire. Non seulement les organismes volontaires peuvent-ils offrir des services directs et complémentaires aux ressources institutionnelles mais en plus le secteur volontaire peut devenir un lieu de formation privilégié pour les jeunes et les adultes, il peut aussi être perçu comme

<sup>223</sup> *Idem*, p. 95.

l'antichambre du secteur formel où les jeunes vont se préparer à accéder au monde du travail salarié. Le secteur volontaire grâce aux emplois qu'il réussit encore à créer peut être perçu dans cette période de crise économique et de chômage, comme un exutoire et une zone tampon dont le rôle est de maintenir la paix sociale. Bref les gouvernements ont plus d'une raison de s'intéresser à l'action volontaire. D'ailleurs ils justifient cet engouement par les nouveaux choix sociaux qu'impose, soit disant, la crise économique. Or, il s'agit plutôt de choix politiques qui sont imposés par des choix économiques remettant en cause la stratégie keynésienne de développement.

[224]

## ***Portrait de la situation socio-économique actuelle***

### *La crise de l'État-providence*

La fin de l'État-providence semble définitive. Apparemment terminée l'époque où l'on pouvait compter sur les interventions de l'État pour stimuler l'économie, résoudre l'ensemble des problèmes sociaux, offrir des services et équipements collectifs presque à l'infini. Apparemment révolue aussi l'époque où les revendications pour le *droit* à la santé, *droit* au logement, *droit* aux garderies, *droit* des handicapés, *droit* des personnes âgées, etc., avaient pour corollaire des demandes à l'égard de l'État, à l'égard d'une intervention étatique. En effet, le discours néo-libéral qui a pris le haut du pavé, à la faveur de la crise, a profondément remis en question les interventions de l'État dans le champ social. Si les tenants de positions et stratégies économiques de type « reaganien » n'ont pas réussi, au Québec, à prendre le pouvoir et de là, à remettre l'économie entre les mains de l'entreprise privée et de la libre concurrence ils sont toutefois parvenus à rendre leurs discours crédibles et à trouver des échos favorables parmi la population et à marquer les choix politiques récents des gouvernements.

C'est ainsi que l'on peut expliquer que les compressions budgétaires qu'a imposées le gouvernement péquiste aux ministères de l'Éducation et des Affaires sociales et que les coupures dans les salaires des fonctionnaires ont pu être réalisées sans créer d'importantes réactions

populaires. Le gouvernement sous le couvert de cette crise a non seulement imposé des coupures et restrictions budgétaires mais a aussi effectué une réorientation des objectifs poursuivis par certains programmes sociaux. Selon certains nous serions passés d'une idéologie du « *welfare* » à une idéologie du « *workfare* ». C'est-à-dire que les principes, largement reconnus et acceptés au cours des décennies 60 et 70, voulant que l'État doive répondre aux besoins de la population en offrant des programmes sociaux de portée universelle, accessibles à tous et non discriminants ont été contestés à la faveur de principes valorisant le travail. C'est ainsi que s'explique, par exemple, les modifications aux programmes d'aide aux assistés sociaux qui visent à réintroduire les bénéficiaires sur le marché du travail ou le programme de supplément au revenu de travail. Dorénavant on pourra de moins en moins compter sur des programmes gouvernementaux pour répondre globalement aux besoins sociaux. Les programmes d'aide se voulant désormais plutôt complémentaires à une prise en charge individuelle des gens.

Cette transformation idéologique qui se concrétise par des modifications aux programmes d'éducation et des programmes sociaux semble, par ailleurs, s'inscrire dans le processus de dualisme qui marque les sociétés occidentales. On parle de plus en plus de sociétés « duales » mais le sens de cette expression demeure ambigu et flou. Grosso modo nous pouvons dire qu'il s'agit d'un processus

d'assouplissement des mécanismes économiques, de prise en charge du chômage, du sous-emploi et des risques actuels de la [225] guerre économique par les travailleurs et les travailleuses eux-mêmes, au prix d'un démantèlement des systèmes de protection sociale, de la suppression des garanties statutaires, de la disparition des garanties d'emploi, du paiement au rabais de la force de travail, de l'affaiblissement des protections syndicales, etc. <sup>224</sup>.

Autrement dit, on assiste à un processus de division de la société où l'on retrouverait, ultimement, d'un côté des grandes entreprises de

---

<sup>224</sup> Yves Barel, *Territoires et codes sociaux*. Centre de recherche sur l'urbanisme. Université des sciences sociales de Grenoble, Paris/Grenoble, 1981, p. 84.

production dans des secteurs de pointe, utilisant massivement l'informatique et autres technologies et ayant recours à une main-d'oeuvre spécialisée et réduite en nombre. D'un autre côté, des petites entreprises (PME) qui, soit disant pour se faire une place sur le marché et être compétitives, refusent d'offrir des normes syndicales ou sociales. C'est de ce côté que l'on risque de retrouver la majorité des travailleuses et des travailleurs. Pour ceux qui ne pourront accéder au monde du travail il faudra miser sur des initiatives directes de la base ou se tourner vers le travail au noir. Bref, l'idée sous-jacente à ce processus est que l'État ne peut tout prendre en charge et qu'il est dorénavant nécessaire que la sphère du privé prenne à sa charge la gestion de la vie quotidienne et la création d'emplois. Comme le soulignait la revue *Autrement* dans un numéro portant sur la crise, le discours élaboré par la droite mais aussi par la gauche cherche à faire la promotion du privé.

L'État ne peut tout prendre en charge ; rien ne remplacera l'initiative individuelle — ou de la base [...] — pour gérer la vie quotidienne — traduisez par politique sociale éducative — et créer des emplois — traduisez par travail au noir, ou économie duale ou économie sociale <sup>225</sup>.

Small is beautiful ! « L'État protecteur est en crise. Traduisez : votre santé, l'éducation de vos enfants, votre emploi, ne peuvent plus être garantis comme auparavant <sup>226</sup>. »

Dans ce contexte on peut comprendre l'intérêt que l'État accorde à l'action volontaire. Face au constat que font les gouvernements de la nécessité de réduire les fonds investis dans les programmes sociaux pour plutôt les investir dans l'aide aux grandes entreprises (pensons à Péchiney, Domtar pour le Québec, etc.) le support à l'action volontaire peut devenir une solution simple et peu coûteuse pour continuer à offrir certains services sociaux ou offrir de nouveaux services. Plus encore, nos gouvernements semblent voir dans les associations volontaires des lieux privilégiés de création d'emploi. À cet égard notons les propos de

---

<sup>225</sup> Jules Chancel, « Sauve qui peut, la crise », dans *Autrement*, n° 40, mai 1982, p. 4.

<sup>226</sup> *Idem*, p. 7.

Ronald Reagan qui expriment bien le point de vue de nos dirigeants au Canada :

Community involment is at the heart of the American tradition of self-government, voluntary groups deliver social service more effectively than government agencies, voluntary action provides much of the innovation in American life <sup>227</sup>.

Dans le même sens, Brian Mulroney qui risque fort de devenir le prochain premier ministre du Canada promet déjà de faire largement appel au secteur volontaire et aux organismes bénévoles pour répondre aux besoins sociaux et... pour pallier les coupures dans les [226] affaires sociales et de santé qu'il annonce déjà :

Une des principales priorités de mon gouvernement sera la révision complète des programmes sociaux du gouvernement en vue d'économiser autant d'argent que possible. Une façon d'atteindre cet objectif consiste à encourager le secteur du bénévolat à participer davantage à la réalisation de nos programmes sociaux [...]

Le secteur du bénévolat au Canada représente une ressource inutilisée qui peut réduire les dépenses du gouvernement, mais peut aussi créer des emplois en même temps. Par exemple, la création d'un emploi permanent par le biais d'un organisme bénévole coûte environ un tiers de ce que coûte la création du même emploi par le biais de programmes du gouvernement. Le bénévolat représente aujourd'hui la méthode la plus rentable de fonctionnement au Canada, comme peut nous l'affirmer n'importe quel candidat à la direction qui est présent aujourd'hui ou n'importe quel chef de campagne électorale au cours d'élections fédérales ou provinciales. En effet, la plupart d'entre nous ici présents sommes bénévoles. Notre parti, comme tout autre parti politique, ne pourrait survivre sans notre aide. Laissons les Canadiens travailler pour eux-mêmes plutôt que de charger les gouvernements et les bureaucrates de travailler pour nous <sup>228</sup>.

<sup>227</sup> « The voluntarism initiative », dans *Journal of Community Action*, novembre-décembre 1981, cité dans André Joyal, *Compte rendu de la table ronde sur l'impact de l'action volontaire tenue au Secrétariat d'État*, octobre 1983.

<sup>228</sup> Discours prononcé lors d'un atelier sur la politique sociale au congrès de direction du PC, le 10 juin, à Ottawa, cité dans *Forum des organisations nationales volontaires*, octobre 1983, p. 2.

## *Les stratégies gouvernementales face à l'action volontaire*

### *Un exemple : les affaires sociales*

L'action volontaire se réalise, de façon très importante, dans le domaine des affaires sociales (services sociaux et bien-être). Depuis très longtemps c'est dans ce secteur de la vie sociale que l'on retrouve bon nombre des organismes bénévoles et des activités volontaires. Or ceci ne signifie pas que l'action volontaire s'y exerce simplement et sans intervention de l'État. Bien au contraire. D'ailleurs les interventions gouvernementales et les stratégies d'encadrement se sont multipliées au cours des dernières années.

Actuellement, les centres de bénévolat reçoivent la majeure partie de leurs subventions en passant par le programme de maintien à domicile (pour personnes âgées) du ministère des Affaires sociales qui, depuis quelques années, oriente de plus en plus les activités des centres en fonction des besoins du MAS. Afin de bien comprendre ce qui se passe nous devons faire un bref retour en arrière. Ainsi rappelons que le ministère des Affaires sociales a été créé dans la foulée de la Révolution tranquille en vue de s'occuper de la santé et du bien-être de la population. Au cours de la décennie 70, les services et l'appareil des affaires sociales ont connu un accroissement important qui ne s'est arrêté voire ralenti qu'avec la crise économique. En ce début des années 80, le MAS est aux prises avec la nécessité de réorganiser les services sociaux et de santé en vue de réduire les dépenses tout en maintenant un certain niveau de services. Dorénavant, la désinstitutionnalisation est à [227] l'ordre du jour. C'est dans ce contexte qu'est adoptée la politique des services à domicile qui est coordonnée par les CRSSS et appliquée par les CLSC. On assiste à la mise en place d'équipes multidisciplinaires de professionnels (médecins, infirmières, psychologues, etc.) dont la tâche est d'offrir aux personnes à la maison des actes professionnels de première ligne et des équipes d'auxiliaires familiales qui voient à faire des travaux ménagers chez ces mêmes personnes. Progressivement, il est apparu, pour les gestionnaires du réseau des affaires

sociales, qu'il pourrait être plus avantageux d'utiliser des bénévoles pour faire le travail réalisé jusque-là par les auxiliaires familiales ces derniers étant confrontés à une redéfinition de tâches. La réorientation du programme de maintien à domicile s'est avérée une façon relativement simple d'amener les centres de bénévolat à offrir des services complémentaires aux services institutionnels et à rejoindre une clientèle imposée. À partir de ce moment le Ministère est devenu acheteur des services offerts par les centres de bénévolat ce qui lui permettait d'imposer des contrôles, une rentabilité, des quotas, etc. Par exemple, une directive du sous- ministre du MAS datée du 26 mai 1983 indique ce qu'on attend des centres de bénévolat.

Pour situer la conception du maintien à domicile dans les limites de sa vocation, le ministère incite les conseils régionaux (CRSSS) à proposer pour financement notamment des organismes exerçant les activités suivantes :

- visites amicales
- accompagnement pour consultations professionnelles
- aide pour faire les courses
- vigilance postale
- téléphones de sécurité
- transport
- aide aux travaux lourds
- assistance physique
- gardiennage
- popotes roulantes
- parrainage civique <sup>229</sup>.

On ajoute, de plus :

Les conseils régionaux doivent inciter les organismes bénévoles de maintien à domicile à collaborer avec les établissements du réseau des affaires sociales, avec les organismes communautaires financés par le Ministère aussi bien qu'avec les organismes de promotion financés par l'Office des personnes handicapées du Québec, pour réaliser la complémentarité des services <sup>230</sup>.

---

<sup>229</sup> Mémoire du sous-ministre Jean-Claude Deschênes aux directeurs généraux des Conseils de la santé et de services sociaux concernant le budget 1983-84 destiné aux organismes bénévoles de maintien à domicile, 26 mai 1983.

<sup>230</sup> *Idem.*

Les CRSSS vont même plus loin puisque maintenant ils ont décidé de créer un programme de formation destiné aux organismes sans but lucratif impliqués dans des activités d'assistance bénévole et d'entraide communautaire financées par les CRSSS, aux services des auxiliaires bénévoles des établissements de santé, aux organismes financés par le service aux organismes bénévoles du MAS. Dorénavant, il ne suffira plus d'orienter les activités des associations mais il faut contrôler les individus et veiller à ce que tout le monde « émette » sur la même longueur d'ondes que l'État <sup>231</sup>.

### *Les enjeux socioéconomiques et politiques de l'action volontaire*

Si l'on tente de cerner les enjeux de l'action volontaire, il est nécessaire [228] de faire une distinction entre les enjeux que représente le secteur volontaire pour l'État, et d'autre part les enjeux auxquels sont confrontés les organismes volontaires.

Nous avons vu dans les pages qui précèdent que les gouvernements ont des intérêts multiples face au potentiel du secteur volontaire. Des intérêts économiques quant à la contribution du secteur volontaire en termes d'emplois créés mais aussi en termes d'emplois « économisés ». Nous savons que les services rendus par les organismes bénévoles, dans bien des cas, permettent aux institutions publiques de sauver des emplois salariés mais nous avons tendance à omettre le fait qu'actuellement le secteur volontaire est l'un des seuls domaines où il y a création continue d'emplois. Certes, il s'agit d'emplois temporaires, de courte durée, offrant des salaires très bas mais, malgré ces aspects, pour bon nombre de personnes, ce qui importe c'est de travailler. Dans ce contexte on comprend l'intérêt des gouvernements qui trouvent dans les organismes volontaires des lieux pouvant servir de débouchés pour les jeunes, les femmes, les travailleurs marginalisés à la recherche d'emploi et ce, à un coût relativement faible. Il existe évidemment différentes variantes à l'utilisation du bénévolat pour résoudre les problèmes de chômage. Le programme fédéral Katimavik est un exemple où le

---

<sup>231</sup> Laurent Grambaud, Sylvie Denault, *Santé et bénévolat — un mariage d'amour... ou de raison ?*, DSC, octobre 1983, p. 19.

travail salarié (1,00 \$/jour) se confond avec le travail bénévole. Que faire face à cette utilisation du travail bénévole à des fins économiques précises ? Comment réagir face aux programmes gouvernementaux qui confondent sciemment travail salarié et travail non salarié ? Que faire face aux stratégies de l'État d'élargir le champ des rapports marchands à la sphère des activités volontaires ?

Les gouvernements ont aussi des intérêts politiques à voir se développer le monde de l'action volontaire. En effet, faire du travail bénévole ou volontaire est souvent pour bon nombre de gens une façon d'exprimer une insatisfaction face à son travail, à l'organisation du travail, à la monotonie, aux tâches aliénantes, répétitives, peu stimulantes. Bref, le bénévolat peut être considéré comme une forme de contestation sociale. À cet égard, les organismes volontaires peuvent servir de lieux tampons, d'exutoire pour les insatisfactions individuelles. On peut donc trouver dans l'action volontaire un lieu pour maintenir la paix sociale.

Du côté des organismes volontaires les enjeux sont aussi très clairs. Les mesures et programmes que l'État cherche à mettre en place sont une menace directe à l'autonomie des organisations de la société civile. Le mémoire de Centraide soumis à la Commission MacDonald est très explicite sur ce sujet.

La tendance première d'un appareil gouvernemental est de vouloir chaapeuter, coordonner et contrôler. Il est facile aussi de céder au piège de la méfiance et de considérer les organismes bénévoles comme des concurrents.

Par leur seule existence, les groupes bénévoles constituent donc une forme de contestation de l'appareil gouvernemental, d'où la tendance facile à les récupérer, à les assujettir et à les contrôler. Et l'on sait à quel point il est facile pour l'État d'exercer cet assujettissement par des contrôles administratifs ou par des contraintes [229] bureaucratiques <sup>232</sup>.

L'Association des centres de bénévolat du Québec tient sensiblement les mêmes propos :

---

<sup>232</sup> Centraide, *L'Action volontaire : une force positive pour l'avenir de notre société*, mémoire soumis à la Commission MacDonald, octobre 1983, p. 28.

Les gouvernements fédéral et provincial ont d'ailleurs mis de l'avant plusieurs programmes visant à promouvoir et à soutenir l'action volontaire. Ces actions ne sont cependant pas totalement désintéressées. On reconnaît certes l'utilité sociale de l'action volontaire, mais on y voit aussi une souape au mécontentement soulevé par les taux élevés de chômage et un réservoir de main-d'oeuvre gratuite pour les différents services gouvernementaux, dans le domaine des affaires sociales et de la santé notamment. Cette situation préoccupe particulièrement les milieux québécois d'action volontaire <sup>233</sup>.

De fait, on peut se demander si les gouvernements ne cherchent pas à faire des bénévoles des travailleurs non payés ? Nuance importante où dorénavant l'individu souhaitant faire des actions volontaires devra non seulement acquérir une formation précise mais en plus devra s'engager, en termes de temps, ne pourra choisir le genre d'actions qu'il désire faire, etc. L'action bénévole risque fort de perdre son caractère « volontaire » qui est l'essence de ce type d'intervention sociale.

Les contrôles et contraintes passent généralement par le biais du financement des organismes volontaires. Nous savons tous que les programmes de financement, de subvention sont les moyens les plus faciles et efficaces pour l'État, de contrôler, d'encadrer, d'orienter les organismes volontaires ainsi que les activités qui y sont réalisées. De là, l'importance des revendications des organismes volontaires pour le respect de leur autonomie tant en ce qui a trait aux actions et activités menées qu'en ce qui concerne la population visée ou les revendications adressées au pouvoir gouvernemental.

Le respect de l'autonomie signifie aussi une opposition formelle aux stratégies gouvernementales qui tentent de rendre les activités volontaires complémentaires aux ressources institutionnelles.

Se battre pour le respect de l'autonomie c'est aussi affirmer le rôle fondamental de l'action volontaire comme lieu d'épanouissement et d'apprentissage individuel mais aussi comme lieu de formation à la démocratie, comme lieu de promotion de l'action collective. Toutefois nous ne pouvons nous leurrer bien longtemps et nous devons

---

<sup>233</sup> Télé-Université, *Gestion de l'action volontaire*, dossier préliminaire d'un programme court destiné aux gestionnaires et aux permanents d'associations volontaires, document de travail, 22 décembre 1983, p. 7.

reconnaître que les organismes volontaires ont besoin du soutien financier de l'État pour survivre. Le dilemme dès lors devient clair : les subventions imposent des priorités, des orientations que les groupes ne peuvent accepter mais en cas de refus de se soumettre à ces contraintes, ces organismes mettent leur survie en jeu.

Bref, la réponse que l'État tente de proposer face aux problèmes de l'économie soulève nombre d'interrogations et interpelle autant les organismes volontaires que les organisations syndicales, que les jeunes, les femmes, ou tous ceux et celles qui sont impliqués à un titre ou un autre, à un niveau ou à un autre dans des initiatives non gouvernementales. Sous le couvert de la crise on assiste à une redéfinition du rôle et de la responsabilité de l'État, ce qui [230] ne peut nous laisser indifférents.

Parler de société duale, c'est bien ériger en projet social et en rassemblement toute une série de phénomènes différents sous un seul vocable, une société qui accepterait la marginalisation comme un principe d'organisation. Alors que, dans les pays occidentaux, l'idée que l'on se faisait du développement était précisément que la croissance économique devrait permettre de diminuer ces dualismes, de compenser ces inégalités, ou tout au moins de lutter contre les multiples formes de pauvreté, le projet dual vise, au contraire, à légitimer ces hiérarchisations en déconnectant le social de l'économique [...] C'est finalement légitimer l'armée de réserve, les sous-statuts et le financement du social par les plus pauvres eux-mêmes <sup>234</sup>.

## NOTES

Pour faciliter la consultation des notes en fin de textes, nous les avons toutes converties, dans cette édition numérique des Classiques des sciences sociales, en notes de bas de page. JMT.

---

<sup>234</sup> Marc Norment, dans *RIAC*, n° 10, automne 1983, p. 160.

[231]

**Nos 12-13.**

**EMPLOI : L'ÉCLATEMENT ?**

# DOSSIER

TROISIÈME PARTIE :  
QUESTIONS

[Retour au sommaire](#)

[232]

[233]

Nos 12-13.

**EMPLOI : L'ÉCLATEMENT ?****DOSSIER****Troisième partie : Questions.****“ CHÔMAGE ET SANTÉ :  
L'ENVERS DU DÉCOR. ”****Marie-Josée LEGAULT \***[Retour au sommaire](#)

Y a-t-il une relation entre le chômage et la santé ? Les faits divers et les statistiques sur la délinquance laissent supposer ce que des études sociologiques tendent à démontrer : à savoir qu'un lien existe entre la situation de chômage et les maladies, les délits de viol, d'abus d'enfants, d'agression, et aussi avec les suicides. Les manchettes des quotidiens qui titrent à la une « un chômeur s'en prend à l'épicier du coin » ou encore « chômeur, il tue sa femme et ses enfants avant de se tuer lui-même », suggèrent l'importance du statut de chômeur dans les faits racontés, et certaines compilations statistiques appuient d'une certaine façon leur intuition. Ainsi, un rapport du bureau du coroner du Toronto métropolitain montre la progression du nombre des suicides à Toronto de 76 à 77, qui est de 325 à 370...

L'augmentation est surtout sensible pour les personnes de 20 à 29 ans et de 60 à 69 ans, groupes d'âge où le chômage sévit davantage <sup>235</sup>.

---

\* La revue de littérature qui est l'origine de cet article a été réalisée par l'auteure à l'occasion du développement d'un projet de recherche sur les effets du chômage sur la santé, dans le cadre des activités du laboratoire de recherche sur l'emploi, la répartition et la sécurité du revenu (LABREV, UQAM). Les idées exprimées ici n'engagent toutefois que l'auteure.

<sup>235</sup> *Globe and Mail*, 24 mai 1978.

Ce rapport est corroboré par une étude menée par des psychologues du Toronto General Hospital <sup>236</sup> qui démontre que seulement 26,3% de leur échantillon avaient un travail permanent au moment de leur tentative de suicide. Plus de 42% étaient au chômage (homme 44,3%, femmes 39,5%) ; les autres étaient étudiants, retraités, ménagères, travailleurs à temps partiel.

D'après le rapport du corps de police d'une ville du sud de l'Ontario <sup>237</sup>, sur 55 délits de viol au cours des huit premiers mois de 77, 21 des personnes arrêtées étaient au chômage. Toutefois, les personnes arrêtées ne sont pas nécessairement reconnues coupables ; de lourdes présomptions rendent plus vulnérables [234] les chômeurs, mais les relations entre chômage et viol ne sont pas limpides. De même, lorsque l'on dit que 24,1% des viols relevés sont le fait de chômeurs <sup>238</sup>, on peut se demander de quelle nature sont les viols dits « relevés » ? Ceux pour lesquels il y a déclaration de police, ou alors mise en accusation, ou bien encore verdict de culpabilité ? Selon la nature des « viols relevés », il peut se créer un biais défavorable aux chômeurs s'ils sont à l'avance considérés comme suspects.

Dans les cas d'abus d'enfants, la Toronto Children's Aid Society, grâce à un relevé de ses dossiers, a démontré que, dans 68,9% des cas, il s'agissait de familles dont le chef était au chômage. Une étude de Marvin Ross <sup>239</sup> a conclu d'une analyse statistique que le chômage intégral peut expliquer 63% de la variation des taux de criminalité. Une autre étude de Harvey Brenner <sup>240</sup> soutient qu'une augmentation de 1,4% du chômage en 70 amena, cinq ans plus tard, une augmentation de divers indices de dégradation sociale : suicides, admissions dans les hôpitaux psychiatriques, admissions dans les prisons d'État, homicides, décès dus à la cirrhose du foie (dont on peut inférer une augmentation

---

<sup>236</sup> A. Munro et al., *Toronto General Hospital Self Harm Project*, six month report, 1978.

<sup>237</sup> Social Planning Council of Metropolitan Toronto.

<sup>238</sup> L. Clark, D. Lewis, *Rape: The Price of Coercive sexuality*, 1977.

<sup>239</sup> Economic, *Opportunity and Crime*, 1977, p. 35.

<sup>240</sup> *Estimating the Social Cost of National Economic Implications for Mental and Physical Health and Criminal Aggression*, rapport présenté au Joint Committee du Congrès américain, octobre 1976.

de l'alcoolisme), décès imputables à des troubles cardiovasculaires ou rénaux (voir l'encadré).

Résultats de l'étude de Harvey Brenner :  
« Estimating the social cost of national économie implications  
for mental and physical health and criminal aggression »

Indice du stress social	Cas en nombre 1975	Pourcentage de variation im- putable à l'augmentation de 1,4 % du taux de chômage	Augmentation des cas
Suicides	26 960	5,7 %	1 540
Admissions dans les hôpitaux psy- chiatriques de l'État	117 480	4,7 %	5 520
Admission dans les prisons de l'État	136 875	5,6 %	7 760
Homicides	21 730	8 %	1 740
Décès par cirrhose du foie	32 080	2,7 %	870
Décès par troubles cardiovascu- laires ou rénaux	979 180	2,7 %	26 440
Nombre total de décès	1 910 000	2,7 %	51 570

Tout cela suggère le fait que le [235] statut de chômeur influence la santé entendue au sens large, le bien-être et la capacité de fonctionner en société. En cette matière, les recherches à caractère académique qui se sont penchées sur la relation particulière entre le chômage et la santé n'infirmant pas l'hypothèse de l'existence d'une relation entre le chômage et la santé. Bien au contraire, il s'en dégage une quasi-certitude, mais la nature de la relation est plus complexe qu'on pourrait l'imaginer.

### *A priori*

D'entrée de jeu, lorsqu'on aborde la question des effets du chômage sur la santé, on se confronte à deux présupposés d'autant plus funestes qu'ils sont quasi inconscients et qu'ils ont leur part de vraisemblance. D'abord, il y a la croyance selon laquelle le travail est la clé de la santé...

quelle que soit sa nature, et par conséquent, le corollaire selon lequel les effets du chômage ne sauraient être que négatifs. D'autre part, on rencontre la présomption automatique que ces effets ne visent que les chômeurs, non pas à l'exclusion des autres, mais plutôt par omission.

Pourtant, la réalité est plus complexe dès lors qu'on replace le chômage et ses effets sur la santé dans le contexte de la crise économique et des conditions de travail propres à la conjoncture, et non dans le seul cadre individuel de la *pathologie du chômeur*.

### *Qui est visé ?*

Si l'on prend par exemple la question des personnes visées par les effets du chômage sur la santé, il est nécessaire de distinguer trois groupes dont la santé est menacée par la baisse du niveau d'emploi. D'abord, en tant que conjoncture socioéconomique, le chômage (des autres...) contribue à la détérioration des conditions de travail de *ceux qui sont encore en emploi*, en accentuant la pression au rendement et l'insécurité dans l'emploi ; ces pressions sont le fait de l'augmentation du réservoir de main-d'oeuvre et des menaces de fermetures et de coupures ; le pouvoir de revendication des travailleurs organisés s'en trouve réduit, alors qu'augmente la marge de manœuvre de la gérance en termes d'organisation de la production. De plus, la santé des travailleurs souffre aussi d'être occultée et secondarisée au profit des exigences accrues qui résultent de la concurrence pour l'emploi : soucieux de conserver leur travail, ils censurent l'expression de la maladie.

De plus, le chômage vécu personnellement détériore non seulement la *santé des chômeurs eux-mêmes*, mais aussi la santé *de leurs proches, des personnes qu'ils ont à leur charge*. Cela passe d'abord par l'appauvrissement, bien sûr, mais aussi par les changements occasionnés dans l'organisation de la famille : retour au travail du conjoint, ou encore augmentation de sa charge de travail, accès prématuré au travail des enfants, détérioration de la santé périnatale, etc.

## ***Des effets négatifs, bien sûr !***

En ce qui a trait à la *nature* des effets, l'ensemble des recherches contemporaines effectuées sur la question, de même que la tradition de la recherche en cette matière (voir [236] encadré) se penchent davantage sur l'examen des effets *négatifs* du chômage sur la santé des chômeurs, à l'exception d'une étude française récente <sup>241</sup> exposant les résultats d'une enquête effectuée sur la population de la ville française de Fougères, touchée en 1976 par une vague de licenciements massifs laissant une fraction importante de la population active en chômage. Il en sera question plus loin de façon plus détaillée.

### ***Études précédant les années 70***

Les études examinant les possibilités d'une influence pathogène du chômage sur le bien-être d'individus, de groupes ou d'une société s'insèrent dans le contexte plus général de la recherche sur la relation entre les cycles économiques et les indicateurs sociaux ou de santé.

Les études précédant la Grande Dépression se sont penchées sur les effets délétères de l'inactivité <sup>242</sup>, sur la somatisation de la situation de chômage sous la forme d'une « nervosité acquise : état général de fatigue, maux de tête, vertiges, insomnies, manque d'appétit, etc. <sup>243</sup> ». Les études de Durkheim <sup>244</sup> sur le suicide ont aussi observé une relation entre les changements économiques et la précipitation des problèmes de santé, et l'auteur émet l'hypothèse que la cohésion sociale, et le sentiment d'appartenance et de soutien qui en résulte, est un facteur déterminant dans l'importance de l'impact des changements économiques. Les

<sup>241</sup> Martine Bungener, Chantal Horellou-Lafarge, Marie-Victoire Louis, *Chômage et santé : l'état de santé d'une ville en chômage*, Ed. Economica, Fougères, 1982, 160 p.

<sup>242</sup> Christoph Wilhelm Hufeland, Émile Durkheim, Pierce, « Études précédant la Grande Dépression », cité in *Prévenir*, n° 1, numéro spécial « Chômage et santé », Mutualité des travailleurs, Coop. d'édition de la vie mutualiste, Marseille, 1980, p. 134-143.

<sup>243</sup> Émile Grotjahn, cité in *Prévenir*, *op. cit.*

<sup>244</sup> Émile Durkheim, *Suicide : A Sociological Study*, Alcan, Paris, 1897. [La version française est accessible en libre accès dans Les [Classiques des sciences sociales](#). JMT.]

travaux les plus caractéristiques de l'époque suivante, celle de la Grande Dépression, sont sûrement les travaux de l'équipe composée de Lazarsfeld, avec Zawadski et Eisenberg ou avec Jahoda et Leisel <sup>245</sup>, qui a séjourné dans le village autrichien de Marienthal au temps de la crise économique des années 30, alors qu'une large part de la population est touchée par le chômage.

L'étude met en évidence l'incidence perturbante du chômage au plan individuel et social (instabilité émotionnelle, perte de confiance, sentiment de dévalorisation, angoisse, réduction des activités sociales) et dégage la séquence en trois phases du délabrement psychologique du chômeur au fur et à mesure que se prolonge sa situation : d'abord, vacances et recherche dynamique d'emploi, puis, découragement, remise en cause de soi et apparition de dysfonctionnements ; enfin, adaptation à la situation désorganisée dans l'apathie. Une telle séquence n'a pas été comme telle démentie par la suite.

E. Wight Bakke a procédé, à la même époque, à l'étude de Greenwich, banlieue ouvrière de Londres où fleurit le chômage. Ses travaux, comme la grande majorité des travaux de la période 1930-70 <sup>246</sup>, ont pour vertu de mettre en lumière l'incidence psychologique du chômage, mais les résultats ont avant tout un caractère descriptif et le contexte de leur réalisation les rend anachroniques à certains points de vue.

En effet, il faut désormais tenir compte des changements intervenus dans le système de sécurité sociale, de la précision accrue des données statistiques agrégées et désagrégées, et des outils plus raffinés disponibles à la fois pour l'examen et l'analyse des données.

<sup>245</sup> P. Lazarsfeld, B. Zawadski et Eisenberg, « Psychological consequences of unemployment », *Journal of Social Psychology*, 1955 ; P. Lazarsfeld, M. Jahoda et H. Leisel, *An Unemployed Village, Character and Personality*, décembre 1932.

<sup>246</sup> Autres travaux, période 30-70, recensés in *Prévenir, op. cit.*, et Garatty, *Unemployment in History*, 1978. De plus, une étude importante s'ajoute à celle de Lazarsfeld et al. dans la même période : E. Wight Bakke, *The Unemployed Man*, Nisbet, Londres, 1933. Au Québec, une équipe de chercheurs de l'Université McGill : Leonard C. Marsh, A. Grant Fleming et C.F. Blackler, *Health and Unemployment : Some Studies of their Relationships*, Oxford University Press, 1938.

La période des années 70 reflète un développement des approches, dû à la fois à l'évolution des sciences de la santé, à l'ouverture de la discipline économique, et au raffinement des tests statistiques.

[237]

### *Le rôle du stress*

On a d'abord mis en lumière que les effets du chômage sur la santé passaient, selon toute vraisemblance, par le stress <sup>247</sup>. En effet, si le changement en soi est facteur de stress lorsqu'il dépasse les facultés d'adaptation de l'organisme, et davantage s'il s'agit d'un changement indésirable, dès lors une séquence accumulée d'événements nouveaux accroît le facteur de risque. On peut reconnaître ce principe d'accélération du stress <sup>248</sup> dans la situation de mise à pied qui génère souvent une suite de changements indésirables : baisse de revenu, faillite, modification plus ou moins brutale des habitudes de consommation et de vie ; conflits conjugaux et familiaux peuvent s'ensuivre, aggravés par la perte d'amis de travail, le sentiment d'isolement ; éventuellement, on pourra ajouter poursuites judiciaires, divorce, déménagement forcé, emploi inférieur, etc.

---

<sup>247</sup> Les études sur le stress du Dr. Hans Selye et toute la filiation des travaux qui en originent (R. Catalano, D. Dooley, *The Health Effects of Economic Instability : a Test of the Economic Stress Hypothesis*, rapport de recherches. Public Policy Research Organization, University of California, 1980 ; « The economy as a stressor : a sectoral analysis », *Review of Social Economy*, n° 37, 1979, p. 175-187 ; « Economic predictors of depressed mood and stressful life events in a metropolitan community », *Journal of Health and Social Behavior*, vol. 18, n° 3, septembre 1977) ont en effet permis un sérieux avancement dans l'observation de la relation chômage-santé dont les médiateurs restaient jusqu'à ce temps obscurs.

<sup>248</sup> Harvey Brenner, « Influence of the social environment on psychopathology : the historic perspective », in *Stress and Mental Disorder*, James E. Barret et al., Raven Press, N.Y., 1979, p. 161-177. Aussi, le lecteur intéressé peut consulter la série d'articles parus dans *Le Devoir*, février-avril 1983, sur le vécu du chômage chez une série d'individus.

Dans la filiation de ces travaux, Holmes et Rahe <sup>249</sup> ont développé une liste de 43 événements stressants, par ordre d'effet produit sur l'organisme. Dans cette liste, la mise à pied se classe au 8<sup>e</sup> rang, après le veuvage et le deuil d'un proche, le divorce et la séparation, l'emprisonnement, mais avant la retraite, la baisse de revenus, les conflits conjugaux, les troubles judiciaires, la grossesse, etc. <sup>250</sup>.

### *Du stress, mais aussi des facteurs « aidants »*

Certains facteurs peuvent influencer positivement la santé, et ainsi réduire les dommages des événements stressants sur la santé. Il en va ainsi du fait, pour un individu, de bénéficier dans son entourage d'un bon réseau de personnes auxquelles il peut s'adresser aux fins d'assurer la satisfaction de ses besoins sociaux de base : l'affection, l'estime, le sentiment d'appartenance, l'identité et la sécurité <sup>251</sup> — le soutien social.

Plusieurs thèses s'affrontent quant à la façon dont agit le soutien social sur la santé, mais ce n'est pas ici notre propos de rendre compte de ce débat <sup>252</sup> ; quoi qu'il en soit, tous s'entendent sur la portée positive du soutien sur la santé, particulièrement lors d'événements difficiles.

---

<sup>249</sup> T.H. Holmes et R.H. Rahe, « The social readjustment rating scale », *Journal of Psychosomatic Res.*, n° 11, 1967, p. 213-218.

<sup>250</sup> Cependant, on peut souligner que cette échelle mise au point par Holmes et Rahe révèle que certaines corrélations entre l'événement stressant et le symptôme sont faibles, faute de tenir compte à la fois du caractère désirable ou non du changement et de la situation personnelle des sujets. De plus, comme il s'agissait d'études rétrospectives, les méthodes de corrélation pouvaient sous-estimer l'intervention d'une troisième variable non mesurée mais préalable à l'une et l'autre variable, l'événement, et le symptôme.

<sup>251</sup> Susan Gore, « The effect of social support in moderating the health consequences of unemployment », *Journal of Health and Social Behavior*, n° 19, juin 1978, p. 157-165. J. Myers, J.J. Lindenthal, M.P. Pepper, « Life events, social intégration and psychiatric symptomatology », *Journal of Health and Social Behavior*, n° 95, 1975, p. 431-441.

<sup>252</sup> Le lecteur intéressé peut lire A.W. Williams, J.E. Ware, C.A. Donald, « A model of mental health, life events and social supports applicable to general populations », *Journal of Health and Social Behavior*, n° 22, décembre 1981, p. 324-336.

Susan Gore <sup>253</sup> a étudié l'effet du soutien social en tant que modérateur des effets du chômage sur la santé, en prenant en compte la durée du chômage et l'état de privation économique réelle des sujets. Les résultats sont à l'effet que les chômeurs qui subissent les plus graves atteintes, tant psychologiques (dépression, auto-blâme) que physiques, souffrent d'une très faible contribution au niveau du soutien social.

La recherche concernant l'effet du soutien social dans le vécu des événements stressants comporte une somme importante de travaux <sup>254</sup> d'où se dégage un consensus certain sur l'importance du facteur de soutien. Il s'agit là d'un apport important de la psychologie au phénomène du chômage et de ses conséquences, mais qui se situe dans une perspective individuelle du problème et de ses solutions.

Par ailleurs, les enquêtes effectuées par des collectifs de travailleurs français et par des psychiatres <sup>255</sup> dans le cadre de licenciements collectifs ont fait ressortir le rôle positif joué par le militantisme [238] syndical et l'implication politique dans le vécu du chômage. En effet, le fait d'une certaine conscience politique qui amène le sujet à percevoir le chômage comme dû à des facteurs situés hors de sa responsabilité immédiate, dans les mécanismes économiques et la dynamique des rapports sociaux de production, plutôt que de se percevoir comme le responsable de sa situation, le rend, selon ces observations, moins vulnérable au délabrement physique et psychologique. Diminuant la honte et le blâme, il évite d'intérioriser l'angoisse et de se culpabiliser.

On peut alors s'interroger sur la continuité qui peut exister entre ce facteur « atténuant » les effets du chômage, et le précédent : le soutien social. Les pratiques militantes ne sont pas exclues de la définition du réseau de soutien social, mais néanmoins, le soutien apporté y est différent de celui qu'on reçoit lors d'activités sportives ou socio-

---

<sup>253</sup> Susan Gore, *op. cit.* ; M. Kowarovsky, *The Unemployed Man and His Family*, Dryden, N.Y., 1940 ; L. Ferman, « Sociological perspectives in unemployment research », in *Blue Collar World*, ed. A. Shortak et W. Goneberg, Prentice-Hall, New Jersey, 1964.

<sup>254</sup> Le lecteur intéressé peut consulter la revue des études et la bibliographie contenues dans Ware, Williams, et Donald, *op. cit.*

<sup>255</sup> Comegno, Motre, Warin, « Chômage et santé. Compte rendu d'une enquête auprès de collectifs de travailleurs licenciés en lutte », p. 34-44 ; Dr. H. Ziegler, « Santé et licenciement collectif », p. 44-54 ; S. Giudicelli, « Comprendre ce malaise du chômage », p. 79-88, in *Prévenir*, *op. cit.*

culturelles. La pratique militante fournit à l'individu un double apport de contacts sociaux et de réflexion politique sur sa condition de chômeur. Les deux dimensions contribuent à rompre son isolement, quoique de façon différente : la première en donnant une solidarité affective, la seconde une solidarité sociale.

La seconde est importante en ce que l'individu isolé socialement est plus vulnérable à l'auto-blâme parce que plus vulnérable au discours



Manifestation contre le chômage à Fougères en Bretagne (France)  
— octobre 1981.

[239]



dominant sur l'éthique du travail, discours normatif dont le résultat est de marginaliser ceux qui ne participent pas à la production sociale. L'importance de cette propagande morale a été reconnue dans la recherche française comme un facteur aggravant les effets du chômage sur la santé <sup>256</sup>.

### *Chômage et maladie, chômage et délinquance*

Certaines études mettent en relation des facteurs économiques et des indicateurs de santé, et examinent les effets du chômage sur *la société*. N'utilisant que des agrégats statistiques, extraits de données déjà recueillies et compilées, ils observent la variation d'un indice de santé ou de délinquance en fonction d'une variation donnée du chômage. Les

<sup>256</sup> *Prévenir*, op. cit., p. 134-143 ; J. Hayes et P. Nutman, *Comprendre les chômeurs*, Ed. Pierre Hardaga, coll. Psychologie et sciences humaines, 1981, 221 pages, p. 13-48-73-78-64-65.

études de Harvey Brenner citées au début de cet article sont représentatives de ce type d'études, et font ressortir l'augmentation de l'alcoolisme, des suicides et homicides, des admissions en hôpital psychiatrique, des cas de détention, de la mortalité, en fonction du chômage. Ce sont là des indices de santé sociale et de santé mentale.

### *L'étude de Fougères*

On le voit, les études contemporaines recensées ici ont mené principalement à identifier les conséquences funestes du chômage sur la santé : hausses dans la délinquance et le crime, dans le recours aux soins de santé et aux services sociaux ; augmentation du stress et des maladies [240] générées par le stress ; détresse psychologique : perte de la confiance et de l'estime de soi, dépression ; divers traumatismes : digestifs et cardio-vasculaires, entre autres.

Ces études ont aussi tenté d'en extraire les mécanismes et les médiateurs. Le chômeur, ou la collectivité touchée par le chômage, sont analysés dans leur fonctionnement en tant que victimes de la privation de travail, au sein d'une économie marchande où la participation au travail social constitue la source de revenus, mais aussi le passeport à la vie collective.

Nous allons maintenant examiner les résultats de l'enquête précitée effectuée sur la population de la ville française de Fougères <sup>257</sup>, touchée en 1976 par une vague de licenciements massifs laissant une fraction importante de la population active en chômage.

Ce chômage était indemnisé à 90% du salaire antérieur pendant un an au titre de l'Allocation supplémentaire d'attente (ASA), ce qui permettait à l'équipe de chercheurs d'analyser l'influence de la baisse de revenus sur la santé en deux temps : une première période d'un an pendant laquelle les chômeurs subissent une réduction de revenus, et une seconde période d'un an où ils sont sans revenus. L'homogénéité de la population en termes d'histoire d'emploi, de mode de vie, du moment du licenciement, de catégorie socio-économique et d'équipement socio-sanitaire s'ajoutait à la disponibilité des fiches d'admission de l'hôpital

---

<sup>257</sup> Bungener, *op. cit.*

de Fougères pour une période de cinq ans — de 1974 à 1978, c'est-à-dire deux ans avant et deux ans après les licenciements, pour faciliter le travail d'analyse.

### *Les résultats*

L'examen des dossiers médicaux de la ville de Fougères fait bien ressortir une ambivalence dans le caractère négatif des symptômes consécutifs au chômage : dans un premier temps, on observe au moyen du relevé des dossiers médicaux une *amélioration* de l'état de santé en ce qui concerne les pathologies reliées au travail, chez les chômeurs maintenant à l'abri des risques professionnels.

Par ailleurs, on observe de la même façon que l'état de santé de la population en général s'améliore également, y compris donc celui des actifs <sup>258</sup>. Face à ce phénomène à tout le moins troublant, on peut formuler l'hypothèse d'une réaction d'autocensure opérée par les travailleurs sur l'expression de leurs maux, sous la menace des licenciements massifs qui constituent le contexte de l'étude de Fougères <sup>259</sup>.

Mais si le chômage exerce un effet positif chez les chômeurs en ce qui concerne les maladies professionnelles, et aussi un effet de renforcement des exigences d'adaptation chez les travailleurs, il exerce à la fois un effet négatif de désinsertion sociale qui contribue aussi à la détérioration de la santé, mais qui se manifeste à travers la pathologie spécifique chez les chômeurs de Fougères, radicalement départagée de la pathologie des travailleurs actifs, et progressivement apparentée à la pathologie des inactifs, c'est-à-dire des individus hors de la population active bien qu'en âge de travailler — souvent déclarés inaptes au travail.

Cette convergence se manifeste, bien sûr, au niveau des diagnostics hospitaliers car ce sont là les données [241] utilisées pour l'étude ; une certaine prudence s'impose donc dans l'utilisation de ces informations

---

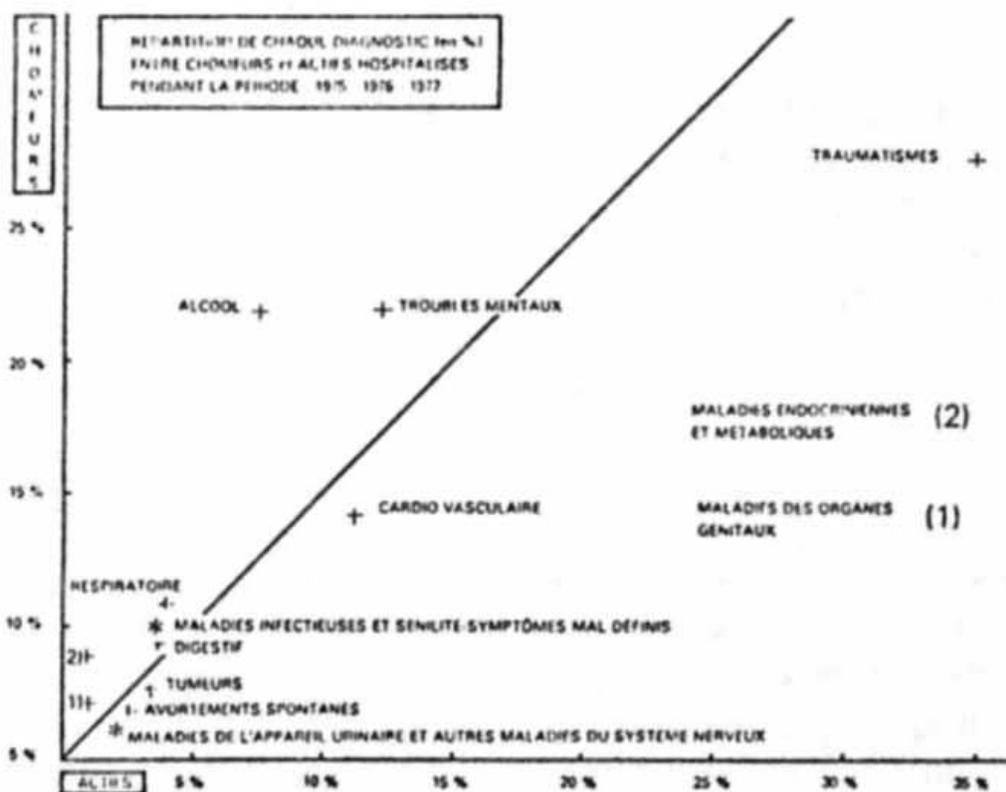
<sup>258</sup> *Ibid.*, p. 80-96.

<sup>259</sup> En effet, l'amélioration de l'état de santé dont il est ici question est inférée de la baisse de recours aux soins hospitaliers *seulement*, donc une mise en garde s'impose.

qui ne comprennent pas d'évaluation subjective de la santé et du bien-être par la population, et qui ne tiennent pas compte de tous les symptômes qui ne justifient pas de recours aux soins hospitaliers. Néanmoins, ces informations ont toutefois le mérite d'être colligées de façon comparable et de concerner le même bassin de population.

**Tableau 1**

Répartition de chaque diagnostic (en %) entre chômeurs et actifs hospitalisés pendant la période 1975, 1976, 1977



Elles révèlent par exemple que deux diagnostics semblent toucher en plus grande proportion les chômeurs : ce sont l'alcoolisme et les troubles mentaux, alors que les traumatismes et les affections cardiovasculaires atteignent principalement les actifs (cf. tableau 1).

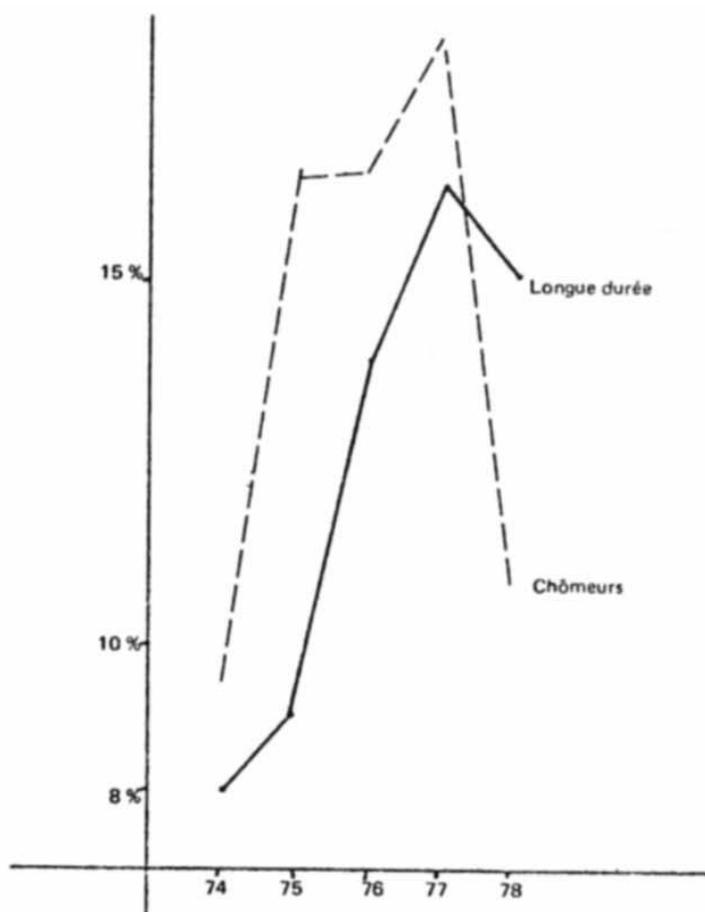
Parmi les affections moins fréquentes, les chômeurs apparaissent plus atteints par les maladies respiratoires, digestives, infectieuses. Les avortements dits « spontanés » se retrouvent quant à eux surtout chez

des femmes actives, et les tumeurs chez les actifs en général. La même étude observe en outre que « le statut des chômeurs tend à se médicaliser quand le chômage s'amplifie et dure » (cf. tableau 2). En d'autres termes, dans la clientèle inscrite depuis plusieurs mois au chômage, les médecins observent une augmentation du nombre de demandes de prestations du « régime de longue durée » en cas d'invalidité ou d'inaptitude au travail.

Les auteurs interprètent ce phénomène comme l'acquisition par les [242] chômeurs de la possibilité de se prévaloir d'un « statut alternatif » cautionné par le système socio-sanitaire, et donnant à la durée ou à l'irréversibilité de leur situation un caractère plus acceptable.

**Tableau 2**

Pourcentage de chômeurs et de malades de longue durée dans l'échantillon de malades de 15 à 65 ans



Il ne s'agit pas ici d'un *choix* rationnel opéré par les travailleurs-chômeurs en faveur d'un « loisir » permis par le système socio-sanitaire qui s'opposerait à la contrainte des heures de travail tout en permettant un revenu de subsistance, comme pourrait l'expliquer par exemple la théorie orthodoxe de l'offre de travail. Les observations des auteurs sont plutôt à l'effet que les chômeurs de longue durée, confrontés à la réalité fort difficile d'être exclus de la production sociale et donc exclus socialement, et au stress de l'incertitude, développent une série de problèmes de santé *réels*. L'organisme du chômeur répond ainsi à la perception qu'il a de sa situation, et manifeste les symptômes de la désadaptation au travail, proportionnels aux efforts premiers d'adaptation au travail.

Le statut d'inapte au travail est [243] d'autre part le seul statut socialement reconnu pour s'exclure à plus long terme de la population active, et de plus, il permet de quitter les rangs des « chômeurs ». Le chômeur qui, à la fois, se retrouve malade et perd l'espoir de revenir au travail, peut régulariser sa situation en lui donnant un statut médical. C'est ainsi que les demandes à cet effet, formulées aux médecins, augmentent en période de chômage prolongé à Fougères.

D'autre part, pour ne parler qu'en termes quantitatifs, à savoir le nombre de recours à l'hôpital dans la population totale, les chercheurs ont remarqué une augmentation très nette à deux moments : lors de l'annonce des licenciements (1975), et lors de l'épuisement de l'ASA (Allocation supplémentaire d'attente), année où la privation économique croissante s'ajoute à l'inactivité installée depuis un an <sup>260</sup>. De plus, on remarque que l'augmentation ressentie à ces deux moments est constituée par l'augmentation des recours aux soins hospitaliers de deux groupes principaux : les inactifs et les enfants <sup>261</sup>. Il s'agit d'une augmentation de l'ordre du tiers du nombre d'admissions <sup>262</sup> qu'on ne saurait imputer à une stratégie d'occupation et de rentabilisation des lits de l'hôpital : il faut y voir plutôt le résultat d'une réponse du système hospitalier à la demande sociale induite par le chômage. L'examen approfondi des diagnostics et des motifs de recours aux soins hospitaliers

---

<sup>260</sup> *Ibid.*, p. 20.

<sup>261</sup> *Ibid.*, p. 22.

<sup>262</sup> *Ibid.*, p. 30.

a permis de distinguer maux du travail et maux du chômage, derrière l'apparente stabilité des symptômes traités. Les symptômes traités lors des années 75 et 77 révèlent plutôt une pathologie de l'angoisse : psychoses alcooliques, cardiopathies, maladies respiratoires, maux du système nerveux <sup>263</sup>. D'autre part, le chômage peut révéler a contrario un ensemble de maux antérieurs qui, en diminuant, démontrent leur lien avec l'activité pathogène de travail.

Par exemple, en 1976, on remarque une baisse des pathologies suivantes <sup>264</sup> : maladies cardiovasculaires, en particulier les infarctus et les cardiopathies, certaines maladies respiratoires dont les bronchites, emphysèmes et asthme, l'alcoolisme et les cirrhoses, les maladies digestives, en particulier celles du foie et de la vésicule, les maladies ostéo-musculaires, les affections de la peau, les maladies de l'appareil urinaire et des organes génitaux, les maladies infectieuses, endocriniennes et métaboliques, auxquelles il faut ajouter les autres symptômes nerveux et les névroses chez les femmes.

Dans ce sens, on remarque donc l'ambivalence du rapport entre le chômage et la santé, qui permet une amélioration de la santé grâce à l'interruption du travail pathogène, mais aussi le développement d'une symptomatologie liée à l'inactivité et à la marginalisation ; de plus, les auteurs soulèvent l'hypothèse que les symptômes des chômeurs peuvent être partiellement induits par les conséquences d'une grande adaptation au travail pathogène, y compris l'adhésion aux valeurs de la société productive. Le fait d'une telle adaptation crée une nouvelle demande d'adaptation à la situation de chômage, situation qui constitue le « négatif » de la situation de travail.

À ce propos, l'augmentation des psychoses chez les hommes en période de chômage est révélatrice [244] de cette analyse des auteurs. Les femmes possèdent, en vertu des normes et des valeurs acquises, un « statut alternatif » inhérent à leur condition. Devant le chômage, l'homme est privé du rôle social qu'on lui reconnaît en priorité : producteur et pourvoyeur. L'adaptation au travail dans leur cas rejoint souvent l'identification sinon l'aliénation au travail, et la perte d'emploi menace dès lors leur identité. Les hommes qui conservent des comportements d'astreinte acquis au travail alors qu'ils sont chômeurs

---

<sup>263</sup> *Ibid.*, p. 34.

<sup>264</sup> *Ibid.*, p. 53.

manifestent une impossibilité d'adaptation au non-travail, qui peut constituer une hypothèse d'explication de l'augmentation des psychoses observée chez eux. On ne saurait sous-estimer les exigences et la pression créées par le bouleversement de la norme sociale du travail.

Chez les chômeurs hospitalisés, on constate entre autres que l'augmentation du taux d'hospitalisation n'est pas proportionnelle à l'augmentation du taux de chômage à Fougères, car ce dernier a quintuplé alors que le premier a doublé <sup>265</sup>. Toutefois, la durée d'hospitalisation est plus longue pour les chômeurs <sup>266</sup>. Si l'on excepte les maternités, les hommes sont plus hospitalisés que les femmes <sup>267</sup>, et les urbains le sont plus que les ruraux <sup>268</sup>.

Voilà qui pose, en définitive, le problème dans une perspective plus large ; s'il est utile de se poser ces questions au sujet des facteurs de risque menaçant la santé, encore faut-il se demander ce qu'on entend par la santé.

### *Qu'est-ce que la santé ?*

La définition de la santé comme la définition du chômage a ses aspects conjoncturels... On connaît bien la définition de l'Organisation mondiale de la santé qui consiste à la concevoir non seulement comme une absence de maladie mais encore comme un état complet de bien-être aussi bien psychique, physique, que social, et par conséquent comme une relation entre l'individu et son environnement, dans une perspective plus écologique que strictement physiologique. Le développement contemporain de l'épidémiologie a mis l'accent sur les origines de la maladie qui se situent dans le milieu de vie, en partie grâce aux travaux de Hans Selye sur le stress qui dégagent la perspective du lien dynamique entre le corps et l'esprit, et aussi grâce au développement des études de santé publique, axées sur les conditions de vie de collectivités.

---

<sup>265</sup> *Ibid.*, p. 59.

<sup>266</sup> *Ibid.*, p. 62.

<sup>267</sup> *Ibid.*, p. 65.

<sup>268</sup> *Ibid.*, p. 66.

Mais la publication récente de l'étude de Fougères souligne l'importance de la place occupée sur le marché du travail, et de la participation à la production, dans la définition du rôle assigné aux individus. L'équipe de Fougères est amenée à définir l'état de santé comme le résultat d'un processus d'adaptation de l'individu aux conditions de vie inhérentes au système social dans lequel il s'insère <sup>269</sup>. Par ailleurs, la définition informelle de la santé qui sert d'assises aux évaluations effectuées par le personnel des institutions socio-sanitaires est plutôt axée sur la capacité à travailler, plutôt que sur les besoins de l'individu ; de même, l'essentiel de la thérapie consiste à le remettre en état de travailler.

Si l'on utilise la définition de l'équipe de Fougères, où l'état de santé reflète les conditions d'existence [245] et résulte des efforts d'adaptation de l'individu à ces conditions, alors le travail joue un rôle très important dans la santé en ce qu'il détermine largement les autres conditions d'existence par la place occupée dans le système de production. De plus, les conditions de travail comme telles représentent un facteur de risque professionnel variable, mais toujours important de par la place occupée par le travail dans la vie d'un individu. L'état de santé reflète donc, entre autres, les efforts d'adaptation aux dimensions pathogènes du travail.

À cet égard, il est particulièrement intéressant de remarquer dans l'étude des dossiers médicaux de Fougères comment se départagent les symptômes des travailleurs et ceux des inactifs, et comment les symptômes des chômeurs s'apparentent à ceux des inactifs avec la durée de chômage.

Quand la maladie implique un congé de travail, absence ou cessation totale, on considère qu'elle atteint un niveau supérieur, car comme le veut le dicton populaire, « le travail c'est la santé ». Pourtant, les symptômes manifestés en cours d'emploi sont parfois de nature à justifier, à long terme, un arrêt de travail. Mais la seule justification de l'absentéisme réside dans l'invocation d'un motif médical reconnu. De même sommes-nous habitués à considérer le retour au travail après un congé de maladie comme synonyme de retour à la santé. De même, également, les comportements de « suradaptation » au travail ne sont-ils pas considérés comme pathologiques puisque fonctionnels. L'adaptation à des

---

<sup>269</sup> *Ibid.*, p. 102.

risques professionnels reliés aux conditions de travail pénibles exige l'adhésion à des normes sociales, culturelles et morales induisant pourtant des pratiques génératrices de maladies.

Dans ce système normatif, tout échappement au travail de la part d'un individu identifié socialement comme faisant partie du bassin de main-d'oeuvre doit se justifier pour bénéficier du soutien financier et normatif nécessaire à l'accès à la vie en société. La maladie est l'une des seules voies d'accès au non-travail acceptée socialement et compensée financièrement. Le chômeur reçoit des prestations monétaires mais subit souvent diverses formes de rejet dans son environnement, mais l'individu inapte au travail bénéficie d'une exclusion cautionnée.

La profession médicale remplit un rôle stratégique à cet égard : statuant sur l'état de santé en fonction de l'aptitude au travail, c'est elle qui légitime ou délégitime l'absence au travail. Le certificat médical est intimement relié à la définition de la santé utilisée, qui elle-même varie en fonction du contexte social, économique et politique. L'institution médicale exerce ce pouvoir à l'exclusion de toute autre institution, et ses normes de santé contribuent ainsi à déterminer le nombre d'individus composant la population active, par le biais du nombre « d'inaptes » au travail reconnus par ses normes (variables selon les époques).

Les individus n'arrêtent de travailler que lorsqu'ils sont mis à pied ou malades, et la situation de chômage est reliée au développement de maux qui augmentent avec la durée du chômage. Mais cela ne signifie pas que le travail équivalent automatiquement à la santé.

[246]

## *Conclusion*

Les considérations précédentes nous permettent de poser le problème autrement, à la suite des auteurs précités qui ont constaté l'existence d'un rapport ambivalent, c'est-à-dire à la fois négatif et positif, entre le chômage et la santé.

L'ambivalence du rapport chômage-santé est décrite comme le « négatif » du rapport travail-santé : si le travail comporte à la fois une

dimension positive d'insertion sociale et une dimension négative de contrainte, le chômage comporte donc à la fois une dimension positive de libération des contraintes et une autre, négative, de désinsertion sociale.

La symptomatologie observée par les auteurs suggère une telle lecture des effets du chômage sur la santé, en ce qu'elle révèle deux séries de problèmes différents, les uns reliés au travail, les autres au chômage.

Mais elle appelle également la prise en compte d'indicateurs de santé plus élaborés que les dossiers d'hospitalisation, qui ne manifestent que les symptômes traités en institution, à l'exclusion des consultations externes et d'indicateurs de bien-être, physique et psychologique.

### **NOTES**

Pour faciliter la consultation des notes en fin de textes, nous les avons toutes converties, dans cette édition numérique des Classiques des sciences sociales, en notes de bas de page. JMT.

[247]

[248]



[249]

Nos 12-13.

**EMPLOI : L'ÉCLATEMENT ?****DOSSIER****Troisième partie : Questions.****“ DE NOUVEAUX POSSIBLES. ”****Marc LESAGE**[Retour au sommaire](#)

La crise : « produit de l'initiative capitaliste face à l'augmentation qualitative et quantitative des luttes ouvrières <sup>270</sup> ». Initiative pour retrouver à l'échelle internationale les conditions optimales d'accumulation en réduisant les coûts d'entretien et de reproduction de la force de travail, en brisant ses capacités de luttes et de résistance. Initiative, stratégie de restructuration, dont les principaux éléments tactiques sont la diversification des espaces géo-politiques d'investissements et la réorganisation des lieux et des formes de production. D'où une soumission plus grande des États aux exigences du capital, d'où l'élimination de ses fractions les plus faibles et la transformation des composantes tant techniques que sociales de la production — passage de l'ouvrier-masse à l'ouvrier social.

Au Québec, dans cette « région » particulière de l'espace politique canadien où le problème de l'identité nationale le plus élémentaire semble pratiquement impossible à résoudre, voilà que cette « initiative » a réussi, malgré des combats tenaces de la classe ouvrière, à gruger ses acquis et affaiblir ses lieux et modes de résistance. À peine quelques années auront suffi pour qu'aux luttes glorieuses et victoires éclatantes succèdent de semi-victoires et de cuisants échecs. Paradoxalement, comme à rebours, « l'augmentation qualitative et quantitative

---

<sup>270</sup> A. Négri, *La Classe ouvrière contre l'État*, Galilée, Paris, 1978, p. 14.

des luttes » du capital aura produit à son tour une crise du mouvement ouvrier : crise de sa représentativité et de ses orientations. Bien sûr, toutes les composantes du mouvement ouvrier traditionnel (syndicats, groupes populaires et organisations politiques) n'auront pas été touchées de la même façon ; toutefois, elles ont pratiquement toutes [250] subi d'importants revers, elles ont toutes connu une diminution de leurs adhérents ou cotisants et la désaffectation de nombreux militants et militantes. Ici, et plus qu'ailleurs peut-être, où nous avons vécu vers la fin des années 60 et au début de la décennie 70, une effervescence extraordinaire de revendications et de luttes syndicales et populaires qui retrouvaient également un vibrant écho dans une volonté grandissante de libération nationale, le ressac aura été ressenti très durement. Cela d'autant plus que du côté politique, malgré de nombreuses tentatives, il n'y a pas eu, il n'y a pas encore d'organisation véritablement en mesure de reprendre et traduire de façon crédible les aspirations populaires sur cette dimension. Les organisations les mieux structurées, les plus présentes, victimes de leur dogmatisme et de leur sectarisme, se sont écroulées comme des châteaux de cartes. De nouvelles, de sensibilité socialiste, démocratique et indépendantiste, soucieuses d'être plus fidèles à la réalité québécoise <sup>271</sup>, éprouvant jusqu'ici de sérieuses difficultés à manifester leur vigueur. Tout au plus en arrivent-elles, en arrivons-nous puisque je ne suis pas étranger à l'une de ces tentatives, à assurer notre propre subsistance.

---

<sup>271</sup> Voir à ce sujet le texte de L. Beaudry, « Le changement idéologique des courants progressistes au Québec, une forme de participation à la "crise du marxisme" 1960-1980 », dans *Crise économique, transformations politiques et changements idéologiques*, Cahiers de l'ACFAS, 1983.



### *Morosité et désœuvrement*

Ces termes ne sont pas nouveaux et ont fait l'objet de plusieurs écrits et commentaires depuis un bon moment. Il sont aussi repris ici et là par bon nombre de militantes et militants de différents regroupements. Morosité et désœuvrement s'accompagnent aussi d'un certain [251] scepticisme prêt à tout remettre en question. Tout cela se produit dans un contexte d'ébranlement du discours progressiste, non seulement causé par la détérioration constante du « socialisme réel » et son incapacité de composer avec les droits et libertés individuels et collectifs, mais aussi par l'effondrement ou enfin l'ébranlement de certaines certitudes :

— En dehors de couches prolétariennes et de périodes bien délimitées, le prolétariat ne s'est pas perçu et ne se perçoit pas comme l'agent souverain de la libre création de richesse [...] C'est que la bourgeoisie a réussi à détruire à la racine la conscience que le prolétariat devait prendre de sa souveraineté créatrice. Il a suffi pour cela d'éliminer du processus du travail la possibilité pour le travailleur de vivre le travail comme une activité au moins virtuellement créatrice <sup>272</sup>.

— Mouvement social en déclin, le socialisme n'est plus qu'une idéologie, qui retarde la compréhension de la société qui naît sous nos yeux. D'action de classe, il est devenu discours d'intellectuels : de ceux qui refusent de considérer les faits, cherchant à protéger le rôle de clercs et de dirigeants que leur donne l'idéologie socialiste <sup>273</sup>.



Gorz et Touraine, le premier par la mort du prolétariat, que toute une tradition de pensée avait défini comme le principal agent de transformation sociale, le second par la fin du socialisme, cette autre société qui

---

<sup>272</sup> A. Gorz, *Adieux au prolétariat*, Galilée, Paris, 1980, p. 58.

<sup>273</sup> A. Touraine, *L'Après-socialisme*, Grasset, Paris, 1980, p. 67.

devait précisément résulter de l'intervention et de l'hégémonie des prolétaires, s'attaquent successivement [252] aux deux grands piliers de toute une culture militante. Citations des plus lapidaires peut-être, issues d'un contexte différent, qui peuvent illustrer toutefois la profondeur d'un certain désarroi. Il ne s'agit pas ici de nous complaire dans de tristes constats mais de les exprimer clairement et d'avouer un malaise, afin de percevoir au-delà de celui-ci les fondements de nouvelles espérances.

### *Façonner l'espoir*

Dans ce contexte, pour celles et ceux qui croient encore à la nécessité de se battre, « reconstruire l'espoir » devient un précieux leitmotiv. Pour y arriver, il n'y a pas de recette magique, tout au plus le souci d'être à l'écoute de ce qui s'anime en nous, et autour de nous. D'abord savoir revenir, bien humblement, à ce que nous pouvons appeler la fébrilité de choix existentiels. Jean-Marc Potte le faisait récemment de manière saisissante, aussi très belle :

Mon projet : m'attacher aux dominés/dirigés en lutte, dénoncer les non-dits et les mensonges des dominants, chanter les rêves d'une société où libertés et différences se conjouindraient dans la lucidité [...] Je ne me meus pas dans les certitudes. Je parie, et c'est au sein de ce fondamental choix de la vie contre la mort, de l'espoir contre la désespérance, du rêve transformateur contre l'imaginaire réifié, que j'inscris mes luttes, mes projets et mes chants. Nous avons raison de rêver <sup>274</sup>.

Ce témoignage n'est pas fortuit, il recompose des choix nécessaires et resitue le caractère subjectif de l'engagement au moment où l'offensive idéologique pour le ridiculiser prend des proportions délirantes <sup>275</sup>.

---

<sup>274</sup> J.M. Potte, « Espérer », *Conjoncture politique au Québec*, no 3, automne 1983, p. 159-163.

<sup>275</sup> Pensons à titre d'exemple au « délire délirant » de certains médias, suite à l'intervention de Monique Simard, l<sup>ère</sup> V.P. de la CSN, au gala des Grands Montréalais de novembre dernier.

Pour « reconstruire l'espoir <sup>276</sup> », il y a aussi l'observation attentive des faits. Non pas de ceux qui nous apparaissent les plus criants, et nous savons qu'à ce niveau la réalité est loin d'être exaltante, mais de ceux qui souvent nous échappent et peuvent pourtant annoncer des volontés de changements. Cherchons à scruter ces nouveaux signes dans différents milieux, ce qui saurait nous permettre d'éviter à tout le moins de succomber sous le poids fatidique de la « désespérance ».

### *Les intellectuels « progressistes »*

Que le choix de ce qualificatif plutôt qu'un autre devienne presque problématique, cela illustre la précarité idéologique dans laquelle nous nous débattons. Évitions de nous égarer, prenons un exemple concret : le colloque de l'Association d'économie politique d'octobre dernier. Ce qui en ressort c'est bien sûr un ensemble de données sur les différents aspects de la crise, mais aussi, l'absence quasi totale de consensus sur un cheminement à suivre pour s'en sortir. Tout cela vécu dans un climat de tolérance presque joyeuse où il n'y a surtout pas lieu de s'alarmer parce qu'il n'y a plus personne qui détient « le contrôle du volant ». Si une partie des panelistes arrivaient à proposer des solutions crédibles à court terme, d'autres remettaient en cause la logique même et les conséquences de telles propositions. D'où face à l'annonce de politiques de plein [253] emploi, le questionnement sur les fondements de celle-ci, sur le type de productivité et de croissance qu'elle devrait mettre en œuvre. Il ne s'agit plus simplement de se remettre au travail, mais de définir l'horizon du travail, son utilité sociale, sa productivité réelle <sup>277</sup> et sa contre-productivité. Bref, refuser une certaine logique de la croissance et la conception du travail qu'elle sous-tend, circonscrire la

<sup>276</sup> L'expression est tirée du titre d'un livre d'Edmond Maire, secrétaire général de la CFDT, publié au Seuil en 1980, période particulièrement morose pour la gauche française.

<sup>277</sup> Je pense particulièrement aux présentations de Paul Grell, Stephen Cohen, Michel Jourdan, Jacques Peletier et Céline St-Pierre lors du Colloque de l'Association d'économie politique d'octobre dernier. Il faut souligner également, l'ensemble des travaux sur la production domestique publiés récemment par le Conseil du statut de la femme, sous la responsabilité de L. Vandelac.

possibilité de produire autrement, autre chose. Les questions économiques prennent ici un sens clairement politique. La conscience « progressiste » cesse d'être « économiciste » à outrance pour poser d'autres variables qui, peu comptabilisables, n'en sont pas moins tout autant fondamentales. Elle échappe petit à petit à la logique intransigeante du PNB, du marché de l'emploi et de son corollaire, l'idéologie du travail, et fait plutôt de son contenu et de sa finalité de nouveaux points culminants. D'où ce développement encore un peu rustre et fragile de la conscience écologique qui, ridiculisée il y a à peine quelques années, n'en constitue pas moins maintenant l'une des principales dimensions de toute nouvelle avancée pour une alternative sociale.

### *Le mouvement syndical*

Suite à la détérioration des conditions de travail et de la sécurité d'emploi pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses de tous les secteurs et pratiquement de tous les milieux et aux retombées plus ou moins désastreuses du dernier Front commun, le syndicalisme québécois passe depuis le printemps dernier par une période particulièrement difficile. Il a à affronter à la fois des problèmes liés à son maintien comme appareil, et à son rayonnement comme organisation de classe et de masse <sup>278</sup>. À ce titre, il a à développer les orientations et les stratégies nécessaires pour être en mesure non seulement d'être le porte-parole de celles et ceux qui travaillent régulièrement et de façon permanente, mais aussi de ces centaines de milliers de sans-emploi et de travailleuses et travailleurs précaires qui composent aujourd'hui une fraction très importante de la classe ouvrière <sup>279</sup>. C'est là, et encore davantage

---

<sup>278</sup> La syndicalisation n'est certainement pas la seule à devoir affronter des difficultés particulières. Voir la brève et pertinente réflexion du syndicaliste italien Bruno Trenton, « Un syndicalisme en crise, à la recherche d'une nouvelle démocratie, vers une nouvelle culture industrielle », *Le Changement social en France et en Europe*, Syros, Paris, 1982.

<sup>279</sup> Voir P. Desbiens et P. Fournier, « Crise et composition ouvrière », *Conjoncture politique au Québec*, automne 1983. Ce texte a le mérite de s'attaquer à une question essentielle pour tout le mouvement ouvrier, soit : la transformation de la classe ouvrière elle-même. Dommage toutefois que leur critique du syndicalisme soit aussi expéditive. Sur les défis posés au mouvement syndical

que sur la division secteur privé/secteur public, que se joue l'enjeu véritable pour le mouvement syndical. Et c'est aussi là, où malgré certaines tentatives généreuses, telle la « Grande Marche des sans-emploi » de juin dernier, il aura été jusqu'ici le plus faible. Si pour chacune des organisations les problèmes liés à leur maintien se sont résolus en partie par la mise en œuvre de mesures gestionnaires, ceux liés à leur rayonnement, à l'identification d'une importante partie de la population à leurs revendications et leurs luttes demeurent presque entiers. D'ailleurs, elles auront aussi manqué une très belle occasion de mettre cela en œuvre lors des dernières négociations des secteurs public et parapublic. Si le Front commun avait réussi le moindrement à formuler un certain nombre de propositions conséquentes au niveau de l'emploi, le soutien à sa lutte n'aurait pas été seulement le résultat de l'attitude intransigeante du gouvernement, mais d'une adhésion plus positive et plus large qui aurait pu dépasser le cadre, somme toute efficace et fort bien huilé, des solidarités d'appareils. À court [254] terme, il est possible que les quelques signes de reprise viennent secondariser cette problématique. Mais à moyen et à long terme, face aux perspectives de l'économie québécoise et plus particulièrement de l'emploi, elle réapparaîtra <sup>280</sup>.

Pour le moment, de nouveaux questionnements s'élaborent. L'accent mis à la CSN au cours de ces dernières années sur des propositions de développement économique et social dans différents secteurs tels les pêcheries, le papier, la métallurgie, le bâtiment, les chantiers navals, etc., la réflexion qui s'engage sur les changements technologiques et dont faisait part le conseil fédéral de novembre et la mise de l'avant d'une politique de la santé dans le secteur des affaires sociales sont des manifestations concrètes que le syndicalisme CSN, contrairement à ce qu'on pourrait en penser dans certains milieux, reste attentif à ce qui se passe et porteur de propositions nouvelles <sup>281</sup>. Ce qui semble cependant

---

par l'effritement de la classe ouvrière traditionnelle, voir le bon texte de Joseph Giguère, « Ouvrons davantage la solidarité », *Vie ouvrière*, n° 159, janvier-février 1982, p. 40.

<sup>280</sup> Pour celles et ceux que les signes de reprise auraient fait oublier la profondeur de la crise, il faut lire le mémoire de la CEQ, présenté à la Commission MacDonald en décembre dernier.

<sup>281</sup> Voir M.G. Pépin, « La CSN et le droit aux travaux », *Interventions économiques*, n° 4, automne 1983 ; également F. Lamarche, « Pour une politique

le plus difficile, est d'opérationnaliser ses problématiques en stratégies offensives. Malgré son discours et sa volonté maintes fois répétée d'établir des actions unitaires de luttes, toutefois ses principaux lieux et moments d'affrontements demeurent le secteur parapublic et plus particulièrement les centres hospitaliers. Lieux d'affrontements qui, quoi qu'on en dise et quelles que soient les assurances qu'on profère sont très sensibles pour la population et par conséquent, se situent sur un terrain fort différent de celui des multinationales.



À défaut d'une restructuration de fond en comble du syndicalisme québécois, qui est encore en grande [255] partie le prolongement du syndicalisme américain, et d'un remaniement tout aussi important de la législation du travail (droit de grève en tout temps, etc.), les négociations des secteurs public et parapublic demeureront un point culminant

---

démocratique de la santé de la santé. *Mouvements*, automne 1983. Il faut aussi mentionner la brochure *Les Puces qui piquent nos jobs* du Comité de la condition féminine CSN, novembre 1982 ainsi que le document *À nous le progrès*, soumis au Conseil fédéral CSN de décembre 1983. On comprendra que la réflexion bifurque sur la CSN puisque j'y milite et/ou y travaille depuis une dizaine d'années.

de notre action syndicale. D'où l'importance d'en faire un moment privilégié de solidarité avec les classes populaires. La démarche entreprise par la Fédération des affaires sociales (CSN) pour une autre politique de la santé donne des indications dans ce sens. Cela peut aussi rappeler le cheminement poursuivi à la CEQ pour une école différente. Le nouveau défi toutefois c'est de faire de telles politiques des priorités aux « moments les plus chauds » des pourparlers avec l'État. Il faudrait d'ailleurs faire plus, comme avancer des propositions précises de création d'emplois en priorisant certaines couches de la population (femmes, jeunes, etc.) et les régions plus défavorisées. Quelques avancées plus ou moins dans ce sens ont été discutées lors du dernier Front commun. C'est à reprendre. Ce serait une façon très concrète de construire de véritables solidarité et de prouver ainsi que les syndicats ne sont pas seulement concernés par leurs problèmes particuliers mais sont aussi capables de prendre en main ceux de la société et de leur apporter solutions.

### *Les nouveaux mouvements sociaux*

Malgré peut-être une époque plus tapageuse, le mouvement des femmes s'étend, rejoint tous les milieux, soulève sans cesse de nouvelles questions, rompt avec les vérités, habitudes et tabous. Les 8 mars deviennent tout aussi, sinon plus, importants que les 1<sup>er</sup> mai, un réseau extrêmement varié de regroupements et de lieux de militance se développe aussi bien à Montréal et Québec que dans de toutes petites localités de province, les revendications couvrent pratiquement toutes les dimensions de l'existence et touchent les unités sociales des plus grandes au plus petites. Cela fait peut-être de ce mouvement l'expression la plus achevée de ce que nous pouvons appeler les nouveaux mouvements sociaux. À ce chapitre toutefois, c'est la manifestation pour la paix du 22 octobre, celle de l'avant-midi convoquée par une multitude de petits collectifs pacifistes, écologistes, féministes et religieux qui fut la surprise à l'automne. On craignait qu'il n'y ait pas plus de 3 000 personnes, il y en a eu plus de 20 000 <sup>282</sup>. La forme de cette manifestation,

---

<sup>282</sup> Cette évaluation demeure très approximative, dû au fait qu'il y a toute une polémique sur la question.

ses thèmes, la présence d'une multitude de petits regroupements, le nombre imposant de jeunes et d'enfants, les débordements de fin de parcours au centre-ville, témoignent de capacités de mobilisations très vives.

C'est à se demander si les sensibilités que recourent les nouveaux mouvements sociaux ne les « bouffent » pas simultanément, s'ils ne sont pas véritablement dépassés par elles. La « sensibilité femmes » dépasse ainsi de beaucoup les différentes organisations qui la mettent en œuvre. Cela serait aussi vrai pour la « sensibilité pacifiste ». Quant à la « sensibilité écologique », elle semble agir tout à fait de façon similaire et compte tenu de son faible niveau d'organisation, l'écart qu'il peut y avoir entre son rayonnement et son niveau organisationnel [256] serait ici plus grand. Il y a donc des consciences nouvelles qui s'élaborent, elles interpellent une masse imposante de personnes et changent aussi bien les aspects de la vie individuelle que collective.

### *Travailler à l'élaboration d'une autre culture politique*

Ces nouvelles sensibilités deviennent à leur tour un facteur politique. Voilà qui nous mène sur un autre terrain. Le plus piégé de tous, celui que depuis plus de cent ans, des générations de militantes et militants « de gauche » n'ont jamais réussi à circonscrire vraiment. L'enjeu demeure toujours le même ; combler un vide politique. Pour y arriver, il ne suffit pas de mettre sur pied une organisation, ce à quoi nous nous sommes attardés depuis des années, mais d'interpeller réellement la société. Ce que nous n'avons pas réussi. Nous sentant en avance sur elle, nous prenons du retard. Nous faisons de la politique au nom de certains idéaux qui n'ont plus grand-chose à voir avec un projet idéal, et oublions de percevoir ce qui anime plus en profondeur celles et ceux qui aspirent au changement.

Dans le paysage de la gauche québécoise, le Mouvement socialiste, dont la création fut saluée d'un certain enthousiasme, semble pris dans un terrible cul-de-sac. À peine en arrivait-il à moderniser et rafraîchir l'idée même du socialisme, qu'il apparaissait déjà dépassé. Pourtant n'a-t-il pas cherché à produire une nouvelle synthèse du politique en

faisant de l'indépendance, de la démocratie et de l'égalité entre les hommes et les femmes des composantes essentielles de son projet de société ? Mais encore là tout se passe comme si cette opération avait été trop tardive et timide et qu'il aurait fallu aller plus vite et plus loin. Par exemple, la dimension pacifiste est venue, comme d'ailleurs un peu partout au Québec, sur le tard. Cela aurait pu être une occasion très intéressante d'innover et d'avancer des propositions encore inédites. La dimension écologique est encore trop secondarisée. Bien sûr, a-t-elle été prise en charge ici et là, mais jamais elle n'a été considérée comme une composante aussi essentielle que les quatre autres. Il faut donc espérer, si le Mouvement socialiste arrive à assurer sa survie, que ces thèmes seront scrutés davantage, non par opportunisme mais parce que nous ne saurions avancer un projet de société sans en faire de nouvelles priorités.

Le temps n'est plus à se convaincre des vérités jamais révélées d'une certaine culture militante en déroute, mais à travailler à l'élaboration d'une nouvelle culture politique pour définir autrement les nouveaux possibles. Lors du débat public du Mouvement socialiste du 4 décembre dernier, Michèle Berthelot, vice-présidente sur l'exécutif national, affirmait que de nouvelles propositions sur le travail ne sauraient s'élaborer sans chercher à confronter nos appréhensions non seulement avec le syndicalisme, mais également et tout autant avec le féminisme, l'écologisme et le pacifisme <sup>283</sup>. C'est effectivement, si nous tenons à avancer des propositions stimulantes, le cheminement à suivre pour redonner au politique cet espace de synthèse qu'il reste à concrétiser. Lorsque nous [257] pensons au « branle-bas » que cela pourrait produire comme force de questionnement, eh bien voilà qu'il pourrait redevvenir intéressant de faire de la politique, parce que nous aurons à l'inventer, la créer et cesser de la reproduire bêtement. Cela, si nous tenons vraiment à demeurer sensibles à ce qui se passe, à ce qui nous annonce que demain pourra être fort différent de ce que nous avons jusqu'ici imaginé.

## NOTES

---

<sup>283</sup> Il faut reconnaître également aux militantes et militants du Regroupement pour le socialisme d'être aussi fort sensibles à ce type de problématique à travers leurs différentes publications.

Pour faciliter la consultation des notes en fin de textes, nous les avons toutes converties, dans cette édition numérique des Classiques des sciences sociales, en notes de bas de page. JMT.

[258]

[259]

**Nos 12-13.**  
**EMPLOI : L'ÉCLATEMENT ?**

# DÉBAT

[Retour au sommaire](#)

[260]



[261]

Nos 12-13.

**EMPLOI : L'ÉCLATEMENT ?****DÉBAT**

## “ UNE AUTRE CONCEPTUALISATION DES COMPORTEMENTS AU TRAVAIL ?” \*

**Omar AKTOUF**[Retour au sommaire](#)

Essayer, de nos jours, de dire quoi que ce soit de nouveau ou d'original sur les rapports de travail, en situation industrielle, est une tâche bien périlleuse.

Cependant, il nous semble qu'il reste énormément à étudier et à comprendre dans un domaine où l'on croit avoir tout vu. La masse invisible de l'iceberg qu'il reste encore à explorer, d'après nous, concerne la question de savoir ce qui se passe, humainement et socialement parlant, à l'occasion du travail — industriel en particulier — dans l'être même du travailleur, dans ce qu'il ressent et vit *de l'intérieur*.

Comment la personne, le sujet- travailleur se vit-il dans sa relation au mode industriel du travail et comment rendre compte de ce *vécu* ? Que signifie, du point de vue de l'être, cette relation ? Concourt-elle à cette « sécurité ontologique <sup>284</sup> » garante de l'intégrité affective, morale et mentale ? Se peut-il que nous trouvions là une voie de réponse au pourquoi de ces incessants conflits sociaux autour du travail, malgré

---

\* Une perspective « interculturelle » à travers l'étude des rapports au sein de deux usines de brassage au Canada et en Algérie.

<sup>284</sup> Ronald Laing, *La Politique de l'expérience...*, Paris, Stock, 1980 ; *Le Moi divisé*, Paris, Stock, 1970 ; *Soi et les autres*, Paris, Gallimard, 1971.

tout l'arsenal *Relations humaines* et *Démocratie industrielle* dont fait usage, de nos jours, l'ensemble [262] du monde industriel ?

Une approche plus anthropologique (au sens large et premier du terme) ne nous permettrait-elle pas de comprendre un peu mieux tout cela, tout en opérant une salutaire démarcation par rapport à la trop persistante vision *économiste* de l'homme, en particulier au travail ? Nous ne saurions, à ce propos, que suivre J.Y. Caro <sup>285</sup> dans sa position lorsqu'il nous rappelle cette quasi-vérité première :

La représentation du comportement individuel qui domine dans la théorie économique est celle des néo-classiques, la maximisation de l'utilité. Elle est le moyen d'une position épistémologique sous jacente qui se traduit par l'individualisme méthodologique. L'analyse économique part des individus dont les actes sont régis entièrement par un principe hédoniste ; la société n'est qu'un ensemble d'individus en interaction au sein d'une structure hypothétique, le marché de concurrence pure et parfaite, qui joue un rôle unificateur en permettant à chacun d'être en relation simultanée avec tous les autres.

C'est précisément à une autre forme de *représentation du comportement individuel* que nous invitons ici.

### ***De la phénoménologie à l'observation participante comme étude du travail***

Cette représentation *différente*, à laquelle nous venons de faire allusion est le résultat de travaux de recherche en vue d'une thèse de doctorat en management <sup>286</sup>, de plusieurs années d'expérience personnelle et d'un cheminement intellectuel de plus de dix années.

<sup>285</sup> Jean-Yves Caro, « De quelques obstacles épistémologiques dans la conceptualisation des comportements », *Revue Économique*, n° 4, juillet 1978, p. 691.

<sup>286</sup> Omar, Aktouf, *Rapport général d'un séjour d'observation participante dans une brasserie montréalaise*, bibliothèque de l'École des H.E.C., Montréal, 1981 ; *Une Approche observation participante des problèmes représentationnels liés aux aspects relationnels et organisationnels dans les rapports de*

Notre point de départ a été très justement un double constat d'échec de la représentation « classique » du comportement de l'individu en situation de travail et de ses conséquences. C'est, bien sûr, avec nombre d'autres auteurs que nous partageons ce constat (tels A. Gorz <sup>287</sup>, H. Braverman <sup>288</sup>) et que nous prétendons, fort de ce qui se passe à travers le gros effort d'industrialisation dans notre propre pays, que l'échec est double : sur le plan théorique d'abord, où les visions mécanistes et économistes du comportement humain dominant totalement la scène et sur le plan opérationnel ensuite, où l'on voit les conflits sociaux autour du travail se répéter sans cesse et même s'aggraver, à travers le monde industrialisé.

Les « sciences » du comportement organisationnel, puisque c'est d'elles qu'il s'agit, ont donc manqué leur objectif, et en termes intellectuels, et en termes de terrain (de ceci un des grands ténors du domaine, F. Herzberg, apporte un témoignage très récent et très édifiant <sup>289</sup>).

Poser donc différemment le problème et interroger différemment la réalité industrielle, telle a été notre démarche. C'est celle de la science la plus propre à questionner la vie des groupements humains que nous avons privilégiée : l'ethnologie.

Avant toute chose, fidèle à une longue tradition philosophique, nous posons que l'acte de travail est un acte humain total, non réductible à ses seuls aspects économiques, et surtout, relevant de la totalité de l'être de la personne. Nous n'inventons [263] rien, nous redonnons à cet acte sa dimension fondamentalement ontologique.

Cependant, du même coup, nous faisons face à la nécessité d'apporter réponse à la question de savoir comment on pourrait, alors, en rendre compte.

Nous avons, plus haut, fait allusion à la méthode ethnologique, il convient d'y apporter des compléments propres à mieux justifier le

---

*travail*, thèse Ph. D., bibliothèque de l'École des H.E.C., Montréal, 1983, 785 pages.

<sup>287</sup> André Gorz, *Critique de la division du travail*, Paris, Seuil, 1973 ; *Adieux au prolétariat*, Paris, Galilée, 1980.

<sup>288</sup> Harry Braverman, *Travail et capitalisme monopoliste*, Paris, Maspéro, 1974.

<sup>289</sup> Frederick Herzberg, « Humanities, practical management education », *Industry Week*, 15 sept., 29 sept., et 13 oct. 1980.

passage de l'acceptation ontologique du travail à la mise en œuvre de l'observation directe.

Dès lors que l'on a admis la composante ontologique comme fondement premier de l'acte, la démarche s'impose quasiment d'elle-même : celle qui intègre intentionnalité et expérience propre, c'est-à-dire la démarche phénoménologique. Il serait trop long de reprendre ici tout le cheminement qui mène de la phénoménologie à l'observation participante, mais disons plus simplement qu'il passe — si l'on désire aller au-delà de la seule description — par l'intégration unitaire de l'« étude » du comportement et de l'expérience particulière de ce même comportement. C'est ce que l'école antipsychiatrique, par la plume de R. Laing appelle « phénoménologie sociale <sup>290</sup> », base de compréhension de « l'être de l'homme » et fondement d'une « science des personnes » qui soit autre chose qu'une des multiples façons que possèdent les sciences sociales de réifier l'homme <sup>291</sup>.

Bien entendu, toute cette approche « transite », en quelque sorte, par de nombreux emprunts à la philosophie existentialiste <sup>292</sup> et à la démarche dialectique. Il est inutile sans doute de dire ici l'énorme difficulté qu'il y a à opérer le passage de telles bases à une méthodologie claire et articulée en vue d'une recherche de type académique... Nous l'avons effectué, assumant tous les risques, maladroites et insuffisances inévitables. Cependant, nous avons bénéficié de l'aide précieuse de précédents, notamment au sein de l'école antipsychiatrique <sup>293</sup>, de l'anthropologie sociale <sup>294</sup> et du courant dit de l'« endo-ethnologie <sup>295</sup> ».

<sup>290</sup> Chantal Bosseur, *Clefs pour l'antipsychiatrie*, Seghers, Paris, 1976 et R. Laing, *La Politique de l'expérience*.

<sup>291</sup> David Cooper, *Psychiatrie et antipsychiatrie*, Seuil, Paris, 1970 et A. Ésteron, *Dialectique de la folie*, Paris, Payot, 1972.

<sup>292</sup> Jean-Paul Sartre, *Critique de la raison dialectique*, Paris, Gallimard, 1960.

<sup>293</sup> A. Esterson et R. Laing, *L'Équilibre mental, la folie et la famille*, Montréal, L'étincelle, 1973.

<sup>294</sup> Gregory Bateson, *La Cérémonie du naven*, Paris, Minuit, 1971 et Edmund Leach, *Les Systèmes politiques des hautes terres de Birmanie*, Paris, Maspéro, 1972.

<sup>295</sup> *Ethnologie de l'intérieur ou sur sa propre société*. C'est l'exemple de l'école de Chicago des années 40 et 50... qui effectuait des séjours ethnologiques dans les quartiers et cités américains (*Street Corner Society* de W.F. Whyte).

Nous avons donc recherché la filiation et la perspective unitaire- totalisante qui s'est réalisée dans le temps entre phénoménologie, science des personnes et anthropologie sociale, pour constituer les bases du type d'observation et d'analyse que nous avons utilisés.

Le résultat en est ce qu'il est convenu de dénommer *observation-participante* de type « insider <sup>296</sup> ». En gros, cela consiste à *vivre* parmi ceux que l'on veut étudier, comme le fait l'ethnologie de terrain depuis B. Malinowski <sup>297</sup> et *d'observer de l'intérieur*, en tenant compte de sa propre position d'« observateur » et de « participant », tout en intégrant aussi totalement que possible, sa propre expérience dans les processus décrits et analysés... Ce qui est une façon de résoudre — même partiellement — le délicat problème de *l'espace psychologique relatif* qu'occupe tout observateur <sup>298</sup>.

Nous nous sommes, bien entendu, entouré de toutes les garanties de validité, aussi bien du recueil que de l'analyse de nos données, que pouvaient nous fournir les précédents cités plus haut et en particulier la méthode ethnologique <sup>299</sup>. <sup>300</sup>

---

<sup>296</sup> On distingue ici entre *outsider et insider* : l'observateur qui reste *extérieur* et celui qui s'implique et devient lui-même partie intégrante de ce qui est *observé*.

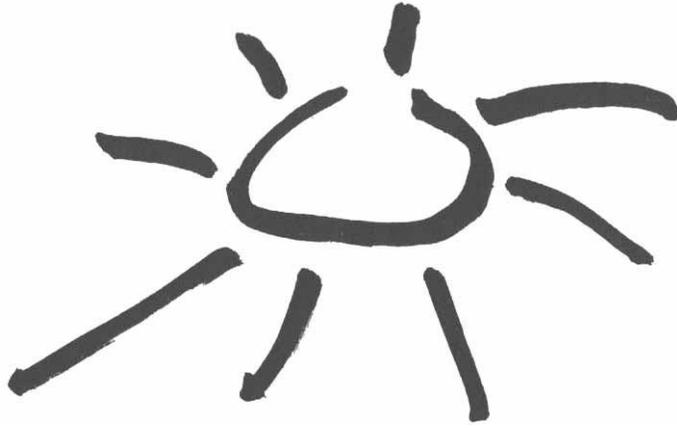
<sup>297</sup> J. P. Sartre, *Questions de méthode*, Paris, Gallimard, Coll. idées, 1976.

<sup>298</sup> Georges Devereux, *De l'angoisse à la méthode*, Paris, Flammarion, 1980.

<sup>299</sup> Des auteurs tels que G. Balandier (*Anthropologie politique*), B. Malinowski (*Les Argonautes*), E. Pritchard (*Anthropologie sociale*), Leach, Bateson, etc.

<sup>300</sup> B. Malinowski, *Les Argonautes du Pacifique Sud*, London, G. Routledge, 1922, p. 45, 63.

[264]



## Le temps perdu

Devant la porte de l'usine  
le travailleur soudain s'arrête  
le beau temps l'a tiré par la veste  
et comme il se retourne  
et regarde le soleil  
tout rouge tout rond  
souriant dans son ciel de plomb  
il cligne de l'œil  
familièrement  
Dis donc camarade Soleil  
tu ne trouves pas  
que c'est plutôt con  
de donner une journée pareille  
à un patron ?

J. Prévert  
(Parole)

[265]

### *Le « modèle » ethnologique et l'étude des rapports de travail*

Le groupe n'a jamais ni ne peut avoir le type d'existence métaphysique qu'on cherche à lui donner ; nous répétons avec le marxisme : il n'y a que des hommes et des relations réelles entre les hommes ; de ce point de vue, le groupe n'est en un sens qu'une multiplicité des relations entre ces relations. Et cette certitude nous vient précisément de ce que nous considérons le rapport du sociologue à son objet comme un rapport de réciprocité ; l'enquêteur ne peut jamais être « hors » d'un groupe que dans la mesure où il est « dans » un autre (J. P. Sartre, Questions de méthode).

Nous partons ici du principe *évident* que l'entreprise est un lieu de mise en relation des hommes entre eux, à l'occasion d'une modalité particulière d'existence, qui est le travail. L'usine donc est un groupement, un ensemble de groupes et une forme de socialisation insérée dans une socialisation plus vaste.

L'ethnologie — ou l'anthropologie sociale — nous montrent que toute forme de regroupement humain est *nécessairement* un système, une « juxtaposition interdépendante » de trois sous-systèmes fondamentaux : ceux de la production de symboles (ou représentations mentales), de la production de biens matériels, et d'organisation sociale. L'entreprise, en tant que « groupe » ne saurait échapper à ce cadre foncier de mise en relations : c'est donc une expression du système de production de biens matériels interrelié et *greffé*, nécessairement, aux systèmes de représentations et d'organisations des rapports.

Ce microcosme représente alors un lieu de relations concrètes entre les hommes et *contient* en quelque sorte, les éléments symboliques qui *situent* ces mêmes hommes par rapport aux relations qu'ils entretiennent et par rapport à leur propre système de production. En fait, il s'agit plus simplement de considérer que l'homme-au-travail n'est pas « détaché » de celui des relations sociales ni de celui de la représentation symbolique, quelles que soient la nature et la dimension du *groupe* étudié :

Trop souvent, en effet, le savant pris au piège de sa méthodologie, perd de vue les tenants et les aboutissants de sa recherche, et d'ordinaire, l'homme d'affaires, l'homme d'action, qui mettent tout en œuvre pour obtenir un résultat particulier, se désintéressent de la situation d'ensemble. L'anthropologie doit être présentée comme une théorie des ensembles humains ; comme une pédagogie de l'unité et de l'universalité opposée à la pédagogie de la spécialisation, la seule à laquelle on songe d'ordinaire <sup>301</sup>.

Loin d'avoir en tête ici une sorte d'impérialisme de l'anthropologie sur les autres disciplines de l'homme, nous préciserons, avec G. Gusdorf, qu'il s'agit bien plutôt d'une « orientation de pensée, un état d'esprit », qui « intervient avant l'acquisition de connaissances précises » et qui est « conditions » de cette connaissance. À ce niveau se pose donc la question de la démarche *opérationnelle* propre à satisfaire [266] de tels objectifs... C'est tout naturellement que nous nous tournons vers la méthodologie de l'anthropologie sociale : celle qui embrasse, de l'intérieur, les *faits humains* en rendant compte de l'acte, de l'intention et de l'expérience. C'est alors que se rejoignent phénoménologie et ethnographie dans la quête des significations des actes humains au sein de leurs contextes. C'était l'un des soucis majeurs de B. Malinowski <sup>302</sup> : être un « indigène parmi les indigènes », « prendre un intérêt personnel » à ce qui se passe et en rendre compte en tant que participant actif ; en tant que, selon la formule de J. P. Sartre, « soi-même, questionneur et questionné ».

Disons tout de suite que ce sont là les points d'ancrage fondamentaux de notre approche. Cette alliance phénoménologie-anthropologie trouve son *opérationnalisation* dans ce que S.T. Bruyn <sup>303</sup> appelle « the new empiricism ». C'est cette sorte d'empirisme qui réunit le phénoménologue et l'enquêteur-observateur.

Le principe est ici évident : le contexte, l'intention et l'expérience étant les clefs fondamentales vers une compréhension plus « authentique » du comportement humain ; il s'agit, comme l'indique encore

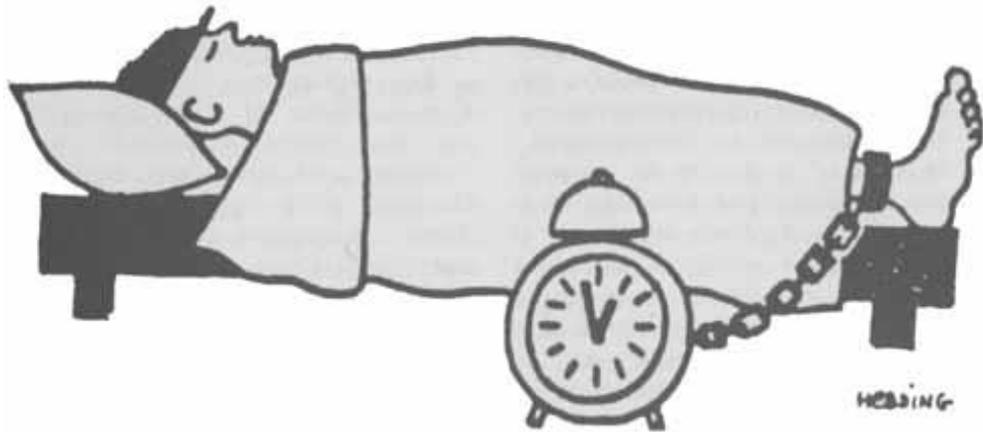
<sup>301</sup> Georges Gusdorf, *Les Sciences de l'homme sont des sciences humaines*, Paris, Belles Lettres, 1967, p. 155 et 91.

<sup>302</sup> B. Malinowski, *Les Argonautes du Pacifique Sud*, London, G. Routledge, 1922, p. 45, 63.

<sup>303</sup> S.T. Bruyn, *The Human Perspective in Sociology, the Methodology of Participant Observation*, Englewood Cliffs, N.J., Prentice-Hall, 1966.

J.P. Sartre, d'essayer de suivre et de reconstruire les liens entre les situations, les différentes praxis des différents acteurs, et les processus (en tant que résultats d'ensemble) dans lesquels s'inscrivent ces praxis... sans oublier celle de l'observateur lui-même.

Essayer de comprendre le système global, le — et les — « processus », dans l'usine, pour y situer et mieux comprendre les « praxis » des différents protagonistes, est une démarche qu'il a fallu défendre pied à pied, aussi bien sur les plans académique qu'opérationnel (face aux directions, aux syndicats et même parfois aux ouvriers).



Concrètement, cela s'est traduit par de multiples démarches pour se faire embaucher (ou se faire accepter à titre bénévole) comme ouvrier saisonnier dans deux usines de brassage de bière, comparables en taille, technologie, âge, volumes d'affaires, organisation, etc., l'une dans la région de Montréal, l'autre dans la région d'Alger. Nous y avons [267] « vécu » (travaillé à tous les postes, partagé les pauses, les repas, et la vie professionnelle en général, de l'ensemble des ouvriers des divisions d'embouteillage), en tout, près de 85 jours, répartis entre juillet 1981 et mars 1982 ; imitant en cela d'illustres prédécesseurs <sup>304</sup>. Le résultat de ce « travail de terrain » a été un « journal » quotidien de près de cinq cents pages de petits carnets et de près de cent entretiens « en profondeur » y compris avec syndicalistes, contremaîtres, directeurs et ingénieurs. Avant de passer aux aboutissements essentiels de l'étude de ces

<sup>304</sup> Simone Weil, *La Condition ouvrière*, Paris, Gallimard, 1964 et Robert Linhart, *L'Établi*, Paris, Minuit, 1978.

« données », il nous semble souhaitable de donner quelques précisions quant au mode d'analyse que nous avons retenu.

Partant de notre méthodologie globale, résolument plus « soft » que ne le veut la *tradition*, c'est tout *naturellement* que nous avons adopté un point de vue éminemment qualitatif et non formel, non objectif pour l'analyse des résultats. Nos principaux inspirateurs ont été ici l'école de la sémiologie <sup>305</sup>, mais aussi et surtout les écoles de l'anthropologie sociale britannique <sup>306</sup>, celle de l'antipsychiatrie <sup>307</sup> et, tout particulièrement, J. P. Sartre <sup>308</sup> et G. Devereux <sup>309</sup>. Ceci nous a permis de placer encore davantage le travail humain dans l'ordre de *l'acte*, c'est-à-dire dans celui des diverses modalités de *mises-dans-le-monde* de l'être, sous forme d'*actes particuliers* qu'il convient de reconnaître, analyser, *croiser* et comprendre. Il s'agit d'une sorte de constellation d'actes, constitutifs de l'acte global *travail* et qui sont, successivement ou concomitamment, des actes de parole, de sentiment, de relation, d'imagination, de pensée, de pulsion, de symbole, etc., autant d'éléments qui représentent, en fait, les objets de l'une ou l'autre des sciences humaines.

C'est ici le deuxième aspect de la particularité de notre démarche d'ensemble : utiliser une grille d'analyse qui fasse appel à chacune des sciences de l'homme propres à rendre compte de chacun des *actes* insérés dans la constellation dont nous parlions plus haut. Précisons toutefois qu'il ne s'agit ni d'encyclopédisme ni d'amalgame mais d'une tentative d'intégration de discours trop longtemps tenus isolés les uns des autres... même si, bien entendu, nous n'allons au fond d'aucun de ces discours, l'objectif n'étant pas là. En tout état de cause, une telle approche permet, au moins, de placer d'emblée comme pertinent au champ du chercheur tout élément — quelle que soit la discipline dont il relève — appartenant à la situation observée ou à sa genèse.

---

<sup>305</sup> Julia Kristeva, *Essais de sémiotique*, Paris, Mouton, 1971 ; *Recherches pour une sémanalyse*, Paris, Gallimard, points, 1978.

<sup>306</sup> Cf. B. Malinowski, E. Pritchard, E. Leach, G. Bateson, etc.

<sup>307</sup> Cf. Esterson et Laing, Esterson, Cooper, etc.

<sup>308</sup> René Cessieux, *Recherches sur les processus de la division du travail*, Grenoble, IREP, 1926.

<sup>309</sup> Simon Terkel, *Gagner sa croûte*, Paris, Fayard, 1976.

À l'issue de ce travail d'intégration-reconstitution et analyse de tout ce que nous avons observé, partagé et vécu, il est apparu un certain nombre de voies de réflexion tout à fait inhabituel dans le domaine et dont nous livrons l'essentiel au lecteur sous forme de rubriques ou de dimensions assorties de leurs places dans les processus observés, leurs rôles, importances, caractéristiques, causes, effets, etc.

Toutefois, avant de passer à ces dimensions une par une, nous devons informer le lecteur, qu'à quelques détails près (indiscutablement non significatifs en regard de nos résultats), la situation de travail, son vécu par les différents protagonistes, les systèmes de représentations en places, de relations, etc., [268] sont incroyablement équivalents dans les deux brasseries (pour ne pas dire identiques), à des milliers de kilomètres de *distance* géographique, socio-économique et culturelle. Le système industriel et d'usine ne se ressemble que trop à lui-même ; il engendre des réactions, des attitudes et des conséquences qui transcendent le fait ethnique et/ou culturel, pour produire ses effets au niveau du *fait humain* lui-même, de celui de *l'être de l'homme*, profondément universel, au-delà des temps et des espaces. Ceci est très clairement ressorti de ce que nous avons pu déduire à l'occasion de l'analyse de chacune des dimensions retenues, ce dont nous rendons compte sans plus tarder, en rappelant qu'il s'agit d'un double témoignage\* : celui de la quasi-totalité des ouvriers observés à Montréal et à Alger et... le nôtre.

---

\* Dans ce qui suit, nous reprendrons systématiquement les propos et expressions employés par les ouvriers eux-mêmes pour caractériser telle ou telle dimension.



### ***Dimension I : le travail, la tâche et le poste occupé***

À la suite des théories modernes sur le travail (A. Gorz (4), R. Cessieux <sup>310</sup>, H. Braverman ou S. Terkel <sup>311</sup>), nous ne pouvons que confirmer, à notre tour, les trois grandes conclusions suivantes : le travail est une occasion, à l'usine, d'exercice d'une certaine violence, physique et mentale ; le travail est dépourvu de toute âme, de tout contenu humainement signifiant ou personnalisé ; le travail est une modalité quelconque de garantie de survie qui *se fait* de plus en plus en dehors de l'homme.

Une explication possible de cet état de chose peut nous être donnée par la convergence de faits tels que ceux que nous avons relevés dans nos deux brasseries :

- le travail qui, en tant qu'activité, devient de plus en plus une simple fonction de surveillance : surveiller la machine, surveiller le convoyeur, surveiller les cadrans, surveiller les températures, surveiller les débits, surveiller les hommes, surveiller les chefs d'équipe, surveiller les contremaîtres, etc. ;

---

<sup>310</sup> René Cessieux, *Recherches sur les processus de la division du travail*, Grenoble, IREP, 1926.

<sup>311</sup> Simon Terkel, *Gagner sa croûte*, Paris, Fayard, 1976.

- le produit qui, par sa dégénérescence vers l'état de *marchandise* et vers celui d'output économiquement *optimal*, devient un prétexte à oppression ;
- l'encadrement de maîtrise qui remplit, plus que jamais, un office de gardiennage persécuteur ;
- les équipements qui contribuent à faire de l'homme un corps étranger dans le processus de production. Il est toujours le tiers exclu par rapport au sacro-saint duo *matière-outil* ;
- les cadences et l'implacable ordre mécanique qui font de l'homme un animal piégé, un souffre-douleur de la machine ;
- le hautain éloignement de la firme et de ses représentants qui « ne[269] s'intéressent qu'aux décompteurs de bouteilles » ;
- le non moindre éloignement des instances syndicales ou soi-disant *représentantes* des ouvriers qui ne s'occupent — au moins dans nos brasseries — que d'intérêts de *castes* ;
- les économies de frais généraux sur les installations (cantine et vestiaires à Alger, aires de stockages en plein embouteillage à Montréal) qui rognent sans arrêt sur le très précaire *confort* du travailleur.

Tout ces faits sont autant de facteurs cumulés qui contribuent selon ce que nous en avons observé, à satisfaire un curieux aspect fantasmagique du productivisme : un ouvrier qui n'a pas l'air de souffrir ne peut pas être un ouvrier productif. Ceci, bien sûr, éloigne, de plus en plus radicalement, homme et travail.

Cependant, le *système* ne manque pas de pratiques de récupération. Nous en relevons, dans notre expérience, au moins quatre, très différentes et qui témoignent de la souplesse de l'ordre industriel dans ses adaptations.

- *La première pratique* relève du conditionnement le plus banal (auquel il faut ajouter la perversité que peut revêtir la chose lorsque confiée à des contremaîtres ou des *délégués* qui y rajoutent leur *grain de sel*). Ce conditionnement va depuis la morale socialiste (à l'usage des seuls ouvriers, comme il convient) jusqu'à la dépersonnalisation, comme

chez cet ouvrier préposé au contrôle qui manifestait un attachement morbide à ses oilletons électroniques et se croyait, avec la complicité agissante de ses chefs, dépositaire, jusque pendant ses congés, de l'*image de la compagnie*, en passant par toutes formes de *lavages de cerveau* du genre des *explications* insidieusement répandues sur le fait, par exemple, qu'il n'y a pas eu d'augmentation des salaires avec l'introduction de machines qui donnent 200 bouteilles de plus à l'heure...

- *La seconde pratique* consisterait, elle, à raffiner l'éternel *diviser pour régner*. Après la division par la fiche de paye et la division par la cooptation, voici la division par les horaires, par le statut juridique et par le degré de sécurité au travail. « Shift \* » du jour contre celui de la nuit, permanents contre occasionnels, anciens contre nouveaux, tout est bon pour désolidariser les ouvriers ! L'un des cadres supérieurs interviewés à Alger a même parlé de la nécessité de « créer une réserve »... « comme à l'armée »... pour bien faire sentir qu'on aura vite fait de remplacer le moindre récalcitrant !

- *La troisième pratique*, comme la quatrième, sera une réelle découverte pour nous : l'invention et la prolifération, dans les systèmes industriels de noms pompeux pour désigner des travaux parfaitement indigents. C'est particulièrement le cas d'un ouvrier à Alger qui nous l'a révélé. Le brave homme tenait absolument au titre de « machiniste », il s'y accrochait comme on s'accroche à une particule de noblesse. Il revenait très souvent sur F« avant d'être machiniste » et insistait sur les quelques dérisoires — et plus imaginaires que réelles — *différences* avec le travail de « non-machiniste »... Beaucoup de termes ronflants (*opérateur*, [270] *technicien sur...*, *agent technique*, *décompteur*, *contrôleur de*, *agent spécialisé sur...* ) ainsi que les combinaisons à l'infini de ces mêmes termes, et l'ajout du préfixe « chef » ou du suffixe « en chef » remplissent un curieux office d'occultation. Cela contribue-t-il à satisfaire quelques *egos*, à des niveaux très archaïques ? C'est certainement, dans ce genre de cas, quelque chose qui procède de l'infantilisation ou de la régression.

- *La quatrième pratique* enfin, beaucoup moins subtile, consiste en l'exercice d'une violence directe : le *matage* systématique des ouvriers

---

\* « Shift » : un des trois postes de 8 heures : 7h-15h, 15h-23h, 23h-7h.

à travers le travail par le *purgatoire* du stade temporaire \* et par toutes sortes de harcèlements-humiliations. Un contremaître d'Alger a même parlé très directement — et très ingénument — d'« usure » de l'occasionnel pour en faire un bon permanent ! À Montréal, l'« usure » se fait la nuit et plus longtemps... même plus durement mais, on a au moins la pudeur d'invoquer la « séniorité » et la convention collective... À côté de cela, nous avons évidemment, les multiples agacements-intimidations et sévices qu'exercent les cadres de maîtrise : cela va depuis le chronométrage jusqu'à l'assignation au poste détesté, en passant par le décompte du nombre de visites aux toilettes et le *passage au bureau* \*.

Il y a cependant deux formes de *défenses* des ouvriers face à tout cela, qui consistent en de curieuses pratiques de sauvegarde du libre arbitre, de la capacité à s'autodéterminer :

Tout d'abord, nous retenons cette attitude, observée dans les deux usines, de rejet des accessoires de sécurité tels que lunettes, masques, protèges-ouïe... Ceux-ci sont, en principe, obligatoires mais, comme pour tout ce qui « ne nuit pas à la production », on « passe l'éponge »... De ce que nous avons observé (et entendu parfois), cette attitude pourrait procéder de deux *mobiles* : un comportement autopunitif, sachant tous les facteurs de nocivités et de traumatismes divers que recèle l'em-bouteillage, ou une façon de réaliser un motif *objectif* de retrait du travail, comme tous ces *machinistes* qui se disaient « les poumons rongés » et ne portaient pas de masques. Dans l'un ou l'autre cas, il reste un fond d'exercice de sa liberté, de décider soi-même pour soi.

Il y a après cela le très curieux cas des « gars de la dump \* » de Montréal et de ceux du « palettage \* » à Alger, qui sont les plus vifs d'esprit

---

\* Aussi bien à Alger qu'à Montréal, il existe un passage obligé, de plusieurs années, par le stade de journalier temporaire ; on est moitié moins payé, sans aucun droit et à la merci de tous.

\* Sévère réprimande du chef d'atelier qui peut finir par un « rapport » et le licenciement.

\* Postes qui consistent à décapsuler des bouteilles-rebuts et à empiler des caisses pleines sur des « palettes » de transport, à longueur de journée ; ils servent d'équivalent du cachot ou du « mitard » pour « calmer » les fortes têtes, et représentent un « travail » des plus débiles et des plus pénibles.

\* Idem.

et les plus conscients et qui restent tout le temps, de façon volontaire, aux postes les plus détestés, et en fait, les plus détestables, s'il en est. Rester volontairement sur le poste le plus détesté, c'est enlever aux chefs toute possibilité de vous y mettre (certains le disent textuellement). C'est conquérir une parcelle [271] de liberté ? c'est se prendre en charge ? c'est enlever une possibilité de jouissance aux chefs ? c'est aussi s'autopunir... de quoi ?

Ce serait, d'après ce que nous en avons compris et *senti*, se punir tout en *s'autodéterminant* et en s'imposant des conditions qui ne permettent ni accoutumance ni acceptation... se voir et se sentir tous les jours dans l'inadmissible, le révoltant... en aiguïser sa conscience et en alimenter une sorte de révolte, qu'entretiennent particulièrement les tenants de ce type de postes.

Ce serait aussi un comportement de valorisation par le fait de se *singulariser* en représentant quelque chose qui ressemble aux *durs* des casernes ou... des prisons ! De toutes les façons, nous ne pouvons manquer de constater que le monde ouvrier (et celui du rapport au travail) est loin d'être cette grisaille uniforme et homogène dont il s'agit de mesurer le degré *moyen* de satisfaction ou d'aliénation... et surtout, poser la question fondamentale : pourquoi donc les hommes, dans le cadre de ce qui devrait faire le plus normalement partie de leur vie, sont-ils poussés à ce qu'il convient d'appeler des perversions du comportement ? des *excès* que l'on n'observe en principe, qu'en situations de stress ? guerre, prisons, casernes... ?

Comment arriver à comprendre ce que tout cela peut bien faire dans leur tête, dans leur chair, dans leur inconscient ?...

## **Dimension II :**

### **Le cas des contremaîtres**

Nous pouvons dire en fait, *hiérarchie et assimilés* : gens des bureaux, « petits monstres », « petits zazous », secrétariats et syndicats en font, pour les ouvriers, autant *partie* que les contremaîtres et la haute direction. C'est le sentiment général, dans les deux situations. C'est *la même bande*, les maillons d'une chaîne infinie, solidaire, hautaine, cynique et méprisante, qui ne s'activent que pour une chose : pressurer davantage le travailleur... par tous les moyens, depuis le mensonge jusqu'à la cruauté en passant par l'arbitraire et la démagogie.

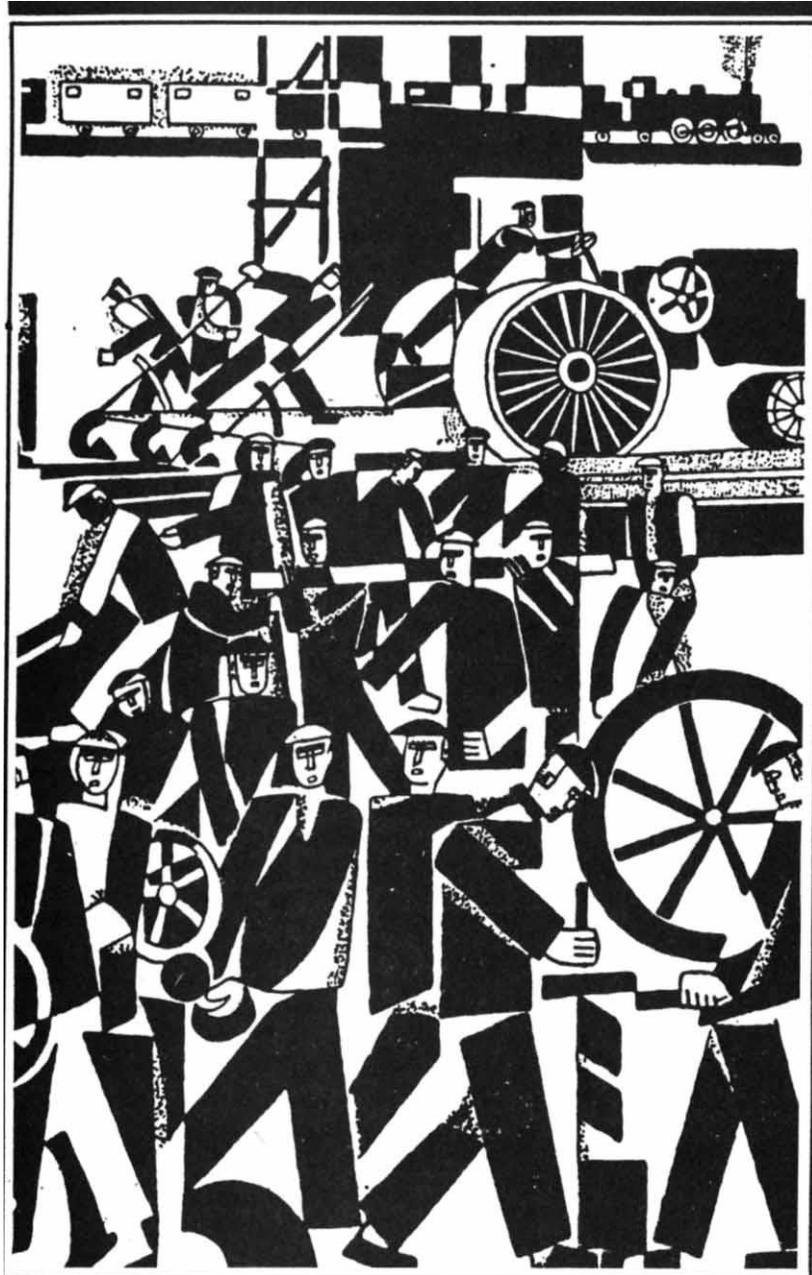
Le syndicat mériterait un traitement à part s'il n'était à ce point assimilé à la direction. Dans les deux cas, ce sont des délégués de *caste* mais à Alger celle-ci est nettement moins large : c'est celle des délégués eux-mêmes ! Dans tous les cas, ils ont partie liée avec la direction, c'est la hiérarchie parallèle.

Pour le cas particulier des contremaîtres, partout vécus et explicitement désignés comme des *chiens*, nous devons faire ressortir le cas de « L \* » le « bon contremaître » de Montréal, qui est seul, absolument seul, à détenir un diplôme de très haut niveau parmi tous ceux que nous avons connus dans les deux usines. L'écrasante majorité est, de toute évidence, à peine lettrée. Il y a ici deux éléments à discussion : « L », dont la production n'a rien à envier à celle des autres (sinon il perdrait sa place), a donc un *contrat tacite* avec la direction ? On lui permet d'être *bon* mais il ne dépassera pas, dans la hiérarchie, le niveau de contremaître ? Ses diplômes, sa spécialité et son ancienneté pourraient

---

\* Seul cas de contremaître vraiment *aimé* des ouvriers que nous avons rencontré de tous nos séjours.

[272]



[273]

lui ouvrir la voie aux plus hautes fonctions, pourtant...

Le niveau d'éducation a-t-il un rapport avec la perversité du comportement des agents de maîtrise ? Un rapport inverse, bien sûr. On serait tenté de le croire ; pourquoi alors, curieusement, la direction nomme-t-elle à ces postes une foule de quasi-analphabètes ? À ce propos, les réponses des directeurs interviewés sont tout à fait édifiantes quand ils prétendent « ne pas avoir le choix » quand ils « constatent » que beaucoup d'ouvriers souvent instruits, refusent « par paresse » de monter les échelons... (en fait, c'est vrai, beaucoup refusent *leurs promotions*, mais « pour ne pas avoir à devenir chien »...).

Dans le même ordre d'idée, il y a ce contremaître d'Alger, « B » <sup>312</sup>, qui nous a dit sa façon de concevoir son rôle : « Je travaille à l'occidentale », et il expliquait : « pas de familiarité », de la « distance »... C'est le moins instruit de tous (à peine alphabétisé). Une fois ces deux éléments réunis, est-il si étonnant de constater qu'il est le seul à Alger, à avoir été considéré comme particulièrement « mauvais » par les ouvriers ? Son *intérieurisation* du travail « à l'occidentale » est en soi tout un problème pour un pays non occidental, non capitaliste et qui se veut de surcroît, le berceau du *travailleur-gestionnaire* ; mais contentons-nous ici de faire un rapprochement avec la façon dont des contremaîtres comme « S » <sup>313</sup> ont intérieurisé le leur : « pas de mélange », « ne pas les fréquenter », ne pas être « bon gars »... Qu'est-ce donc qui, dans le *système* pousse les moins cultivés et probablement les moins intelligents à avoir pareilles convictions ? Les *directions* s'en défendent vigoureusement et poussent même jusqu'à avoir le bon goût de le *déplorer*... Ces contremaîtres savent, eux, qu'ils sont approuvés et ils le disent ! Encore un contrat tacite ou une ancienne tradition qui se transmettrait de contremaître-en-fils, sur le tas, ignorant toutes les belles théories que les spécialistes du rendement en douceur ont échafaudées depuis près de trois quarts de siècle ?

Il y a là quelque chose de fondamentalement pervers ou sadique : mériter l'amour de la direction, c'est entretenir un climat de violence et de stress ; quand un des « grands boss » passe, il doit lire la terreur sur

<sup>312</sup> « B » est le contremaître le plus détesté des ouvriers à Alger.

<sup>313</sup> Le « Chien des chiens » comme le désignaient les ouvriers à Montréal.

les visages des ouvriers ! Voici les termes employés par les ouvriers à ce propos : « la direction veut qu'ils soient féroces », « ils sont là juste pour créer la tension », etc.

### ***Dimension III :***

#### ***La composante narcissique de la relation à autrui***

Le mécanisme très connu de la psychanalyse, concernant le passage par l'autre pour construire son propre moi et le passage par son *image* de soi pour construire son mode de rapport à l'autre, n'est ni nouveau ni original. Hormis les cas historiquement connus tels que Montaigne-La-Boétie ou Freud-Fliess, on serait toujours tenté de croire qu'il ne s'agit, au fond, que de concepts plus ou moins obscurs, appartenant à une discipline aussi mystérieuse [274] qu'insuffisamment éprouvée. Cette question ne nous est jamais venue à l'esprit, et nous n'aurions jamais eu l'idée d'y songer, pour notre présent propos, si ce n'était le *terrain*, de Montréal, d'abord et d'Alger ensuite, qui nous l'a faite toucher du doigt.

Ce ne sont ni de simples mots ni des concepts de théories abstraites, c'est quelque chose qui se vit, qui se voit et qui détermine le comportement de la personne. C'est « L » qui va déclencher l'interrogation fondamentale : « être bien dans sa peau » est primordial et déterminant dans la qualité de sa relation avec les ouvriers. Les rapports des ouvriers à lui sont aussi partie prenante dans ce « être bien dans sa peau »... C'est la spirale dialectique, double dialectique... Soit, mais l'intérêt n'est pas ici de décortiquer dans le détail ce mécanisme, il est beaucoup plus, pensons-nous, dans le questionnement du fait que nous avons trouvé à peu près la même chose (en plus *réduit* tout de même) avec le cas de « D » (« équivalent » de « L ») à Alger.

Ce dernier est, de tout évidence, beaucoup mieux *avec lui-même* que « B », il est aussi plus éduqué et unanimement déclaré « bon » par les ouvriers. Ses conceptions sont assez proches de celles de « L »... Par deux fois donc, nous constatons de façon flagrante et irréfutable cette vérité, cette nécessité, *même* dans le monde du travail, de la bonne relation à soi pour réaliser une bonne relation aux autres... Le rapport

positif aux autres est au fond, un rapport narcissique mais encore faut-il qu'il y ait Narcisse !

Qu'en est-il donc de ce point de vue, de la masse de nos travailleurs de l'industrie ? Cette dimension narcissique, si essentielle aux rapports humains, est-elle possible, concevable, dans une situation où à peu près tous se vivent comme des infra-personnes ? Et sont traités comme tels ?

Comment ce narcissisme peut-il transiter par des « contenus » et des vécus professionnels aussi dévalorisants ? aussi dégradants ? Comment arriver à établir et faire durer une qualité relationnelle *positive* entre gens qui disent « se dégoûter eux- même », « finir par se détester », « être un légume », « un bœuf », un « bagnard » ou un « mort-vivant <sup>314</sup> » ?... Tant leur travail et les conditions dans lesquelles ils l'exercent sont vécus comme des facteurs de déchéance.

Où ce pauvre Claude (temporaire depuis 3 ans et en pleine neurasthénie) qui ne se « lave plus », ne s'« habille plus » et ne se « rase plus », ira-t-il chercher son image favorable de son moi ? Après Pallas-Athéna <sup>315</sup> et Hermès <sup>316</sup>, c'est donc au tour de Narcisse d'être définitivement banni de l'usine ? Quels lambeaux peut-on encore en reconstituer une fois sorti de ce *travail* ?...

#### ***Dimension IV : La place et le rôle de la parole***

Rappelons tout d'abord que la parole et la possibilité de son usage contribuent énormément, de ce que nous en avons vu, à trouver un équilibre, [275] à maintenir un certain *moral*. Nous songeons en cela à nos deux groupes particuliers, « dump » et « palettage » qui avaient, de façon quasi-officielle, l'usage de la parole comme compensation à la particulière pénibilité du poste qu'ils avaient *choisi*. Pouvoir parler entre eux était l'une des raisons principales de ce choix, reconnaissaient-ils volontiers.

---

<sup>314</sup> Pour plus de détails, cf. notre thèse ou les rapports des séjours d'observation, déposés à la bibliothèque des H.E.C. à Montréal.

<sup>315</sup> Déesse de l'intelligence et de l'artisanat.

<sup>316</sup> Dieu des orateurs et de la parole.

Par ailleurs, nous pouvons supposer, de façon très réaliste, que l'atmosphère générale moins *tendue* à Alger doit énormément au fait que les postes sont plus rapprochés, les ouvriers plus nombreux et les échanges verbaux plus aisés et plus tolérés.

Il est aussi très curieux de constater la convergence entre le jugement général des ouvriers qui considèrent comme « bons » les contremaîtres qui « parlent » et la conception même de leur rôle chez ces derniers ; ceux identifiés comme « mauvais » se disent (et s'en flattent) non familiers, non « parlables », garder « leurs distances » et fuir délibérément le contact.

Sous un angle différent, tout semble se passer comme s'il y avait un lien très étroit entre le poste occupé, le type de travail effectué et la tendance à la parole. Nous avons, en effet, remarqué que plus le poste est insignifiant, plus son *titulaire* est *bavard*. Lorsque nous l'avons constaté, l'hypothèse très nette d'une sorte de *pulsion* à la parole pour *compenser* l'indigence du poste nous est venue. Mais comment étayer une telle hypothèse ?

Les « dumpers », les « paletteurs », les « fermeurs de cartons », les « décaisseurs »... ont été de loin les plus loquaces. Les « machinistes » de tous bords l'ont été souvent beaucoup moins... Il nous est alors venu à l'esprit que l'une des leçons essentielles de la linguistique, que nous fait connaître E. Benveniste <sup>317</sup> est que « l'acte de parole et un acte constitutif de l'être ». Cela devient une évidence frappante lorsque l'on assiste à l'incessant bavardage de nos « paletteurs » et autres « dumpers »... À défaut de pouvoir trouver une *constitution* de son être dans ce qu'on fait, on se retourne, avec force, vers la parole ? Plus on se *déconstitue* dans ce qu'on fait et plus on se *reconstitue* dans ce qu'on dit ?...

Nous aurions tendance à répondre par l'affirmative, compte tenu de ce que nous avons observé... Car, enfin, cette boulimie de parole chez nos employés les plus mal lotis sur le plan du travail est-elle simplement de la *pleurnicherie* ?

---

<sup>317</sup> Émile Benveniste, *Problèmes de linguistique générale I*, Paris, Gallimard, 1973 ; *Problèmes de linguistique générale II*, Paris, Gallimard, 1980.

Reste à savoir, bien sûr, quels contenus signifiants sont véhiculés par ces flots de paroles... on découvrirait, à coup sûr, tout un monde insoupçonné et insoupçonnable...

Reste aussi à trouver une explication acceptable aux cas *inverses*, ceux qui ont un poste plus *élaboré* et qui parlent moins... Pour nous, il ne serait pas du tout fantaisiste de songer à ce que, dans une certaine mesure, même l'acte de *parole intérieure* participerait à cette constitution de l'être : là où on peut, dans ce qu'on fait, avoir recours à un certain raisonnement, à un certain *dialogue* intérieur, on serait moins sujet à cette *pulsion de parole*... C'est là, bien sûr, une hypothèse à retenir avec toute la prudence et la circonspection voulues. Elle n'en demeure pas moins basée sur des constatations précises et répétées.

[276]

Il est tout de même assez édifiant de constater la place que tient la parole dans les deux situations : un point de clivage de premier ordre entre « bon » et « mauvais » contremaître, un des attributs majeurs des postes « préférés », un des reproches cardinaux adressés à la direction et au syndicat (qui « ne parlent pas » aux travailleurs), une condition fondamentale de détente de l'atmosphère et d'entente, un facteur de désignation, a contrario, de celui qui veut « devenir chef » (on ne parle pas aux autres si on veut « grimper »), un facteur de modération de la dureté des conditions de travail... De plus, la parole et son exercice apparaissent comme un enjeu, un objet de lutte : pour l'entreprise, il s'agit de la bannir, pour le travailleur, il s'agit de la *retrouver*, même par l'acceptation des postes les plus détestés.



**Dimension V :**  
**Le problème de l'éthos <sup>318</sup> général**

La *tonalité affective* commune dans chacune des situations est un fait et une réalité déterminante. Cet éthos est, dans les deux cas, dominé par la morosité et la lassitude morale ; nous n'en voulons pour preuves que deux *farces* auxquelles nous avons assisté : *baptême* du nouveau marié, immensément triste, à Montréal et *réveil* brutal d'un vieil ouvrier qui a failli se terminer en pugilat, à Alger <sup>319</sup>. Il nous semble, en résumé, que cela peut s'expliquer aisément par l'ensemble des éléments que nous avons dégagé et analysé jusque-là.

Entre autres, nous retenons :

Le déni de parole : parler c'est frauder, c'est voler.

Le déni du statut de personne : la dégradation du moi à travers ce que l'on fait et à travers la façon dont on est traité.

Nous pensons ici également à tous ces cas de dégénérescence mentale, neurologique et physique que nous avons observée chez des ouvriers de tous âges : sénilités précoces, agitations nerveuses, mouvements incontrôlés, tics, maladies pulmonaires, allergies cutanées, problèmes cardiovasculaires, mythomanies, mégalomanie, constructions pré-psychotiques... sans parler de diverses *perversités* du comportement et... de l'alcoolisme !

Les nombreuses désillusions, enfin, nous paraissent être un facteur assez actif à ce niveau : depuis l'entreprise jusqu'au gouvernement en passant par la direction, la maîtrise, les administrateurs, les délégués... [277] tout n'est qu'hostilité ou indifférence ou malveillance. Même « grimper », « se faire sa place » n'intéresse plus, car il faut jouer un

---

<sup>318</sup> Nous empruntons ce concept à l'ethnologue G. Bateson dans le sens de « tonalité affective générale d'un groupe » productrice et re-productrice d'une certaine continuité de « culture » et de « vécu commun ».

<sup>319</sup> Les circonstances, détails et analyses de ces faits figurent dans les rapports de séjours mentionnés plus haut.

jeu finalement trop coûteux. L'ouvrier se retrouve le dos au mur. Le piège.

Pour conclure à propos de ce problème d'éthos, nous voudrions risquer quelques hypothèses tout à fait intuitives, sur ses *fonctions* au sein de nos deux brasseries :

La première serait qu'il permet à chacun de se *retrouver*, en quelque sorte, de se *repersonnaliser* en vivant cette identité affective avec les pairs. Cette hypothèse nous est venue de la constatation d'une sorte de *rite de confirmation* quotidien ou pluriquotidien du *partage* de l'éthos commun, de sa continuité. Ce *rite* consisterait essentiellement en échanges verbaux et gestuels signifiant que le *locuteur* est toujours *du groupe* et *rassurant* par là-même, celui qui l'écoute. Ces échanges portent invariablement sur l'expression d'éléments de renforcement de l'éthos du genre : « encore une sale journée à faire », « vivement l'heure de sortie », « ça va comme ça peut », « ça ne s'améliore pas »... Si, par extraordinaire, un employé déroge à ce rite en affichant un air content ou heureux ou en exprimant quelque chose qui témoigne d'une satisfaction quelconque, il sera assailli de questions et sera l'objet de nombreux commentaires : la chose doit être expliquée !

Il n'y a généralement que des causes *extérieures* à ces états rares et particuliers. Il y a aussi une certaine *amélioration* de l'éthos à l'approche de la fin de la semaine (surtout à Montréal où les perspectives du week-end sont un assez bon stimulant).

Une autre fonction que remplirait notre éthos serait de permettre, jusqu'à un certain point, une forme de conjuration et d'acceptation de son sort. En effet, le fait de *partager* rendrait les choses plus supportables et, par l'entretien d'un courant affectif commun, on s'assure la constitution d'un « nous » solidaire et réconfortant en même temps que *conscient*. En fait, cette seconde fonction serait multiple car elle implique aussi, à la fois, socialisation, conscience collective et consolidation de groupe.

L'éthos garantirait ainsi une certaine autonomie d'être (ce qui est déjà une forme d'action) qui peut se traduire en action plus *matérielle* telle que le fait de s'assigner volontairement aux travaux les plus dégradants. L'action est ici éthos et l'éthos est action.

Au fond, ce que nous venons d'analyser, n'est qu'un phénomène très connu et facilement observable dans les prisons, les camps de déportés, les casernes, les minorités sujettes à ségrégation... Socialement parlant, il est tout de même curieux, qu'une fois encore, nous soyons amenés à rapprocher les travailleurs de l'usine de ces parties de l'humanité que l'on soumet à violence. Nous ne pouvons que nous en persuader davantage encore, si nous songeons qu'il y existe des *paroxystiques*, avec développement de sentiments violents et de pulsions de mort : Claude, Amar, Patrick, Halim... sont des ouvriers de Montréal et d'Alger très explicitement animés du désir de tuer ou de se tuer... à cause de ce qu'ils vivent à leur travail !

[278]

***Dimension VI :***  
***Le problème des variables organisationnelles***  
***et des systèmes de représentation***

Par *variables organisationnelles* nous entendons essentiellement quelques points, relevant de l'action ou de l'imagerie, des dirigeants, qui influent directement sur la vie de l'entreprise. Tout d'abord, nous avons relevé que la conception propre de leur rôle chez les agents de maîtrise et de direction témoigne d'une vision commune étroitement productiviste dans les deux brasseries. Encore que là, la direction de Montréal apparaît, en fait, bien plus « lucide » puisqu'elle se dit consciente (et elle l'est pour l'essentiel) des choses « qui ne vont pas » avec les ouvriers.

Il y a ensuite ce problème du style d'organisation-gestion lui-même, qui est tout à fait semblable dans les deux cas, et qui relève d'une philosophie d'administration linéaire-autoritaire stricte.

En troisième lieu, nous pouvons noter que les systèmes d'incitations ou de récompense/punition (ce qui n'est ici qu'une façon de parler) sont soit tout à fait tayloriens, au sens le plus primitif du terme, soit, ce qui est plus le cas d'Alger, basés sur une combinaison népotisme-taylorisme, avec prédominance du premier. L'emphase à Montréal sur les visites des fêtes, les « cadeaux », les lettres de la direction... témoignent d'une conception de la motivation très primaire et très incohérente

quand on l'associe à un mode de direction basé sur la discipline forcée, la multiplicité des interdits et l'adversité maîtrise/employés. Sans compter que tout cela est largement dépassé...

Pour ce qui est d'Alger, on peut dire qu'il n'existe même pas de système, même incohérent ou fantaisiste. Il n'existe du point de vue des ouvriers, à peu près, que le népotisme ou le favoritisme. Le tout reste aussi taylorien, même si c'est sur une base plus *collectiviste*.

De toutes les façons, nous l'avons vu à travers leurs interviews, les différents directeurs frappent par l'indigence de leur « philosophie », l'extrême étroitesse de leurs convictions et l'archaïsme de leurs conceptions. C'est, à la nature de la violence exercée près, l'usine du XIX<sup>e</sup> siècle ! Et, hélas aussi, pour une bonne part, et par voie de conséquences, dans les faits.

Il suffit, pour s'en convaincre, de se pencher sur leurs conceptions du « bon » contremaître, ou plus encore, du « bon » ouvrier. Le premier doit être le surveillant- gendarme-à-poigne et le second, c'est une « pâte molle » qui doit se laisser modeler (l'ouvrier « jeune » et « omni-consentant » est un idéal pour le directeur administratif d'Alger). Dans tous les cas, l'ouvrier est un « enfant », un « irresponsable », un paresseux, un « chahuteur », un inconscient, un « objet » dont il faut « tirer le maximum »... Taylor lui-même n'était pas allé aussi loin !

Peut-on imaginer de telles convictions chez les *gestionnaires* modernes ? De surcroît, quand il s'agit d'un système qui se dit non capitaliste et fondamentalement soucieux du sort du travailleur ? Alors, pourquoi, tout comme eux induisent certains genres de contremaîtres, les sièges de ces entreprises (soit dit en passant, prospères, anciennes et [279] prestigieuses) désignent-ils de tels directeurs, à l'aube du XXI<sup>e</sup> siècle ? Où est la faille ?

D'après nos deux exemples, le *terrain* est encore, allègrement, dans les années 1920 ! au mieux ! et quel que soit le projet social officiel...

Si l'on en vient aux *projets d'améliorations* et aux directions, on en est encore plus frappé : « commander en douceur », « provoquer l'adhésion », faire des « concours », un « journal d'entreprise », « créer l'identification »... c'est d'une candeur — ou d'un cynisme — à peine croyables ! On commence à peine à songer à des mesures qui relèvent de la préhistoire des Relations Humaines !...

Tout ceci contribue de façon certaine à créer et à entretenir le clivage dramatique entre systèmes de représentations des trois niveaux : direction, maîtrise et ouvriers.

La direction se construit une imagerie bien à elle, pleine de certitudes et d'approximations dogmatiques. Le ton global de cette imagerie est le rentabilisme primaire, entretenu par le culte des prévisions et des chiffres, appuyé sur celui de la distance avec les ouvriers, « incultes » et foncièrement « non fiables ». Ceci, parallèlement à un allègre discours du genre « former-une-famille- unie » !...

La maîtrise est l'adversaire direct de cette *plèbe informe*, qu'elle tient pour ignare, incapable et vicieuse. Ici, c'est le culte des rapports de production et de la *surveillance-harcèlement* qui prime.

Les délégués, eux, passent immédiatement à l'autre bord ; leur rôle dans ce système de production de symboles, en particulier en Algérie, est de répéter sans relâche — faisant écho d'ailleurs à la direction et au pouvoir — des slogans et une morale du travail aussi vieux que surannés.

Quant aux ouvriers, eux, il ne leur reste plus qu'à se forger leur propre discours. Ils le font à travers ce qu'ils voient, ce qu'ils vivent et ce qu'ils ressentent. Cela ne leur laisse, admettons-le, qu'une issue : celle du constat flagrant de leur situation de dindons de la farce.

Comment alors s'étonner que le système de relations sociales qui va prévaloir sera un système chargé d'hostilité, de malveillance et de méfiance ; chacun devant défendre — forcément contre l'autre — les attributs particuliers de son propre petit univers ?

Le système de production matérielle lui, étant totalement et définitivement inscrit dans l'ordre du mécanique-économique, c'est en vain qu'on y chercherait quelque trace d'esprit humain. Aussi bien à Montréal qu'à Alger, c'est le règne des instruments, des outils et de la matière, l'homme n'y rentre qu'à titre de servent, au fond, indésirable « mal nécessaire » parce que réfractaire et capricieux...

Le fossé est grand, et toutes les mesures, aussi bien intentionnées soient-elles, seront toujours, aux yeux de l'ouvrier, suspectes et hypocrites, même à la veille du XXI<sup>e</sup> siècle.

Simone Weil a montré qu'il en était ainsi dans le monde du textile, R. Linhart en a fait autant pour ce qui concerne l'industrie de la

construction mécanique... Il ne s'agit, certes pas, d'opérer des généralisations hasardeuses, mais peut-on raisonnablement espérer qu'il existe, dans le système de production de [280] masse — qui est le lot de l'écrasante majorité des travailleurs de l'industrie — des secteurs qui sont à l'abri de ces phénomènes ? Quand on les interroge dans *leur* réalité ?

### **NOTES**

Pour faciliter la consultation des notes en fin de textes, nous les avons toutes converties, dans cette édition numérique des Classiques des sciences sociales, en notes de bas de page. JMT.

[281]

Nos 12-13.  
**EMPLOI : L'ÉCLATEMENT ?**

# RUBRIQUE DE LIVRES

[Retour au sommaire](#)



[282]

*Travailleuses et féministes*

M. Lavigne, Y. Pinar

**Montréal, éd. du Boréal-Express, 1983.**

Pour l'acheteuse-consommatrice trop enthousiaste, le volume en question n'est pas un « vrai » livre, mais un recueil de textes, quinze en tout, dont huit déjà publiés aux mêmes éditions en 1977, sous le titre *Les Femmes dans la société québécoise*. Et ce d'autant plus que, contrairement à ce que la jaquette laisse entendre, ces textes sont identiques, à quelques exceptions près, à ceux de l'édition de 1977.

Deux des sept nouveaux textes, celui de S.D. Cross sur les ouvrières du vêtement dans l'enquête fédérale de 1891 portant sur les relations entre le capital et le travail, et celui de J. Stoddart sur la Commission Dorion, me semblent un peu gratuits. En ce sens qu'ils paraissent reposer sur des bases peu solides : données trop fragmentaires pour le premier, informations peu éclairantes au sujet des droits juridiques des Québécoises de l'époque, pour le second.

Cependant, en dépit de ces mises en garde nécessaires, la qualité et l'intérêt dominant dans le volume, tant sur le plan de la perspective historique, que dans la structuration des textes publiés, tissant la trame de fond de l'histoire des femmes au Québec. C'est ainsi que travailleuses ou féministes, les Québécoises ont lutté et vécu selon des coordonnées proprement féminines, c'est-à-dire liées au privé et à leur rôle en ce lieu.

C'est ainsi que l'introduction du livre nous présente un éventail historiographique très large des recherches récentes sur les femmes dans le travail et dans la vie publique et surtout dévoile que :

Ce qui devient non seulement fascinant mais urgent, c'est de prendre le champ historique dans son entier, sans le restreindre au domaine du féminin, en l'interrogeant autrement, faisant ressortir chaque fois qu'il est possible la division sexuelle des rôles. C'est justement sur ce partage entre le masculin et le féminin que le silence de l'histoire s'est abusivement fait. De ce silence, le masculin est sorti vainqueur, inscrit dans la matière noble du tissu

événementiel historique, pendant que le féminin disparaissait deux fois ; une première fois sous la domination effective du pouvoir masculin et par sa lente soumission à un rôle désigné, et une seconde fois caché par le souvenir encombrant dont dispose la mémoire collective et politique et qui volontairement fait uniquement surgir de l'ombre l'événement du masculin, son avènement <sup>320</sup>.

En effet, la perspective dans laquelle s'inscrit le volume nous semble pleinement novatrice en ce sens qu'il s'agit non seulement de redécouvrir l'histoire cachée des femmes dans le tissu social mais de regarder sous la table, d'un autre angle, de « revirer à l'envers » les faits et différends de l'histoire. Cette perspective n'amène toutefois pas les auteures du recueil à valoriser de contre-pouvoir, cette subversion féminine <sup>321</sup> mais à essayer de faire cette jonction entre l'histoire brute, sèche et rationnelle, socialement masculine et celle aux contours plus flous, et émotive, socialement féminine et dominée. « Le privé est politique » devient ainsi plus qu'un slogan.

Faire l'histoire des femmes c'est « découper et redécouper l'espace historique » à travers des ruptures autres que celles de l'« his-story » « pour assembler les séquences invisibilisées de la [283] présence et de l'expression des femmes <sup>322</sup>. »

C'est dans la mouvance de ce courant que se situent les textes de Ghislaine Desjardins sur le Cercle des fermières ; de Marta Danylewycz sur la complicité nouvelle des religieuses et des féministes à Montréal (1890-1925) ; celui aussi de Micheline Dumont sur la vocation religieuse et la condition féminine de la Québécoise ; et en dernier lieu le texte de Mona-Josée Gagnon sur les comités syndicaux de condition féminine dans le Québec de 1981.

En effet, tout en situant son sujet dans le contexte plus général de l'histoire — patriarcale — de l'agriculture au Québec et de la pénétration progressive du mode de production capitaliste en son sein. Desjardins retrace l'émergence et le cheminement du Cercle des fermières,

<sup>320</sup> M. Lavigne, Y. Pinard. *Travailleuses et féministes*, éd. du Boréal-Express, 1983, Montréal. 430 pages, p. 60.

<sup>321</sup> Cette prise de position se retrouve chez Yolande Cohen dans son texte in *Femmes et politique*, coll. Idéelles, Montréal, éd. du Jour, 1981, p. 193-227.

<sup>322</sup> Nous devons cette phrase expressive à Hélène Massé.

l'organisme qui a regroupé à une certaine époque le plus grand nombre de femmes au Québec (11 230 membres en 1935). Loin de considérer l'organisme comme une marionnette aux mains des pouvoirs cléricaux et réactionnaires. Desjardins replace l'adhésion des Cercles aux valeurs traditionnelles comme une lutte contre « la disparition de la fonction productrice de la femme <sup>323</sup> ». En effet dit-elle, « la production domestique de la ménagère urbaine n'étant guère valorisée dans la société, il est normal que la fermière s'accroche davantage à une réalité qui lui confère une place de premier plan dans la famille et dans l'agriculture <sup>324</sup> », et pourrait-on dire dans la société dans sa globalité. Ainsi selon une enquête, effectuée après 1945, on remarque que les industries artisanales et le travail domestique des rurales ajoutent de 50 à 75% au revenu des ménages <sup>325</sup> !

Dans la même perspective de révélation, au sens photographique du terme, de l'histoire des femmes à l'intérieur d'organismes jugés secondaires et insignifiants dans la marche phallique et triomphale de l'« histoire vers le libéralisme, les textes de Danylewycz et de Dumont sur les religieuses sont novateurs et jettent un éclairage différent sur un domaine du féminin longtemps occulté. Ainsi le très grand nombre de vocations religieuses au Québec, entre 1840 et 1960, peut-être le plus grand nombre de tous les pays catholiques, s'explique, selon Dumont, non tant du point de vue de l'environnement idéologique religieux dominant de l'époque mais aussi par la possibilité pour les jeunes filles d'exercer un métier, une action, une carrière à l'abri du besoin et en conformité avec la morale d'alors.

La complicité que souligne Danylewycz entre féministes et religieuses, comme le prouve l'action de Sœur Sainte Anne-Marie et Marie Lacoste-Gérin-Lajoie en éducation et de la fille de cette dernière, en travail social, procède du même désir des femmes laïques et religieuses d'acquiescer davantage de droits et de pouvoirs pour sortir des bornes étroites de l'univers domestique, tout en affirmant le prolonger, ce qui est à la fois vérité et contradiction.

---

<sup>323</sup> G. Desjardins, « Les Cercles des fermières », in *Travailleuses et féministes*, *op. cit.*, p. 226.

<sup>324</sup> *Idem*, p. 227.

<sup>325</sup> *Ibidem*, p. 239.

Contradictoire aussi est le rôle des femmes à l'intérieur des comités syndicaux de condition féminine, d'après le texte de M.-J. Gagnon, et ce à deux niveaux. Premièrement, parce qu'au terme d'environ dix ans d'existence, des progrès remarquables ont été accomplis, par la prise en charge syndicale et sociale de la situation et des droits des femmes syndiquées mais au prix cependant d'une certaine institutionnalisation de la question « femme » dans les syndicats. Et deuxièmement, parce qu'à travers leur plus grande implication et conscience de se hisser au niveau des hommes en acquérant les mêmes droits et responsabilités, les femmes ne veulent pas le faire au détriment de leur spécificité et revendiquent leur droit à la différence. Plus encore, elles entendent changer la logique masculine trop rationaliste et productiviste en vue d'une meilleure qualité de vie pour toutes et tous.

Au plan structurel maintenant, on peut affirmer que le recueil *Travailleuses* [284] *et féministes* est organisé quasi tout entier selon les coordonnées de la vocation et de la profession des femmes, termes qui unissent étroitement un ensemble de textes à première vue assez disparate. « De la vocation à la profession » est d'ailleurs le sous-titre du texte de Johanne Daigle sur la syndicalisation des infirmières laïques entre 1946 et 1966.

Dans une perspective plus « classique », Daigle nous expose les difficiles étapes de la syndicalisation des professionnelles de la santé, les infirmières. Ce processus, méconnu dans l'histoire syndicale, se rattache aux textes évoqués, par l'angle d'étude, à savoir, le rôle maternel et ménager des femmes et son extension dans l'éducation, la santé ou l'artisanat, avec ou sans voile noir.

Ouvrières, infirmières, enseignantes, fermières, religieuses :

Il faut le redire : l'histoire du travail féminin est inséparable de celle de la famille, des rapports des sexes et de leurs rôles sociaux. La famille, plus que le travail quelle conditionne, est le véritable ancrage de l'existence des femmes et de leurs luttes, le frein ou le moteur de leur changement <sup>326</sup>.

Selon les auteures, réduire l'histoire des femmes à leur seule insertion sur le marché productif du travail ou à l'aune de la conquête du

---

<sup>326</sup> *Travailleuses et féministes*, op. cit., p. 23.

domaine politique et public de leurs droits nous aveugle sur leur réel pouvoir et sur la force sociale exercée à partir de la base familiale.

Ainsi en prétendant à l'extension de leur rôle familial d'épouses, de mères et de ménagères, perçu à l'époque comme naturel, les femmes sont devenues de plus en plus visibles sur la scène publique. De la sorte s'explicite leur désir de professionnaliser et de revaloriser le travail ménager, infirmier, enseignant, religieux et artisanal tout en le situant dans la sphère des « qualités » définies socialement comme féminines. En conséquence, ces lieux du privé étaient, sont encore et seront espaces de pouvoir des femmes. Et c'est en ce sens que ce livre d'histoire est novateur.

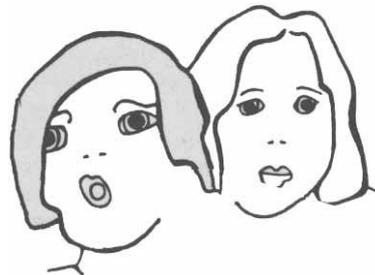
Cependant, si j'entérine la proposition ci-haut, j'estime d'autre part, que ces lieux ne doivent plus être exclusivement féminins mais bien ouverts aussi au masculin. De même, le lieu public, aujourd'hui encore patriarcal doit s'ouvrir et se transformer par l'apport du féminin pour que les richesses respectives de la féminité et de la masculinité n'entraînent plus l'aliénation et la hiérarchisation mais l'altérité et la similitude.

*Danielle Dufresne*

---

## NOTES

Pour faciliter la consultation des notes en fin de textes, nous les avons toutes converties, dans cette édition numérique des Classiques des sciences sociales, en notes de bas de page. JMT.



[285]

*Les multinationales hors la crise*

Andreff Vladimir

**Éditions Le Sycomore, 1982.**

La crise affecte-t-elle les multinationales autant qu'elle affecte les économies nationales et les populations ? Le mouvement de « multinationnalisation » s'est-il ralenti ou bien au contraire, accéléré avec la crise actuelle ? Les firmes multinationales, et en particulier les firmes américaines, ont-elles fait preuve dans cette crise du même dynamisme que lors des années 50 et 60 ? Peut-on parler à leur propos d'une certaine maturité ?

Ces questions posées, Andreff dresse deux constats au terme d'une recherche empirique fort fouillée sur le couple multi-nationales/crise. Tout d'abord, les multinationales sont loin d'être en recul et encore moins, en proie aux difficultés financières. Sans aller jusqu'à dire que les multinationales, ces soi-disant « sorcières de l'économie », « sont capables de toutes les métamorphoses pour s'adapter à la crise (p. 84) », il faut néanmoins reconnaître, soutient Andreff, qu'une large fraction du capital multinational est parvenue à se mettre hors la crise en tirant notamment avantage des inégalités entre les nations qu'est venue accentuer la crise. Les multinationales ont su par la dimension internationale de leurs opérations, maintenir la croissance de leurs investissements, de leurs ventes et surtout de leurs profits à des niveaux relativement élevés. Pour elles, le bilan de la crise est globalement très positif.

Autre constat que dresse Andreff, les multinationales ont su faire preuve d'un dynamisme remarquable qui n'est sûrement pas étranger au contexte particulier qu'est toujours toute crise. Les contraintes qu'elle impose déterminent les stratégies des entreprises et le développement des opérations internationales, en est une. Le phénomène n'est pas nouveau, fait d'ailleurs remarquer Andreff. La consolidation du capital multinational, notamment au centre, et l'accentuation du phénomène d'internationalisation ont toujours été observés dans le passé, lors des crises. La crise, c'est le temps des remises en ordre, mais c'est aussi le temps des réorientations. En un mot, le phénomène

d'internationalisation s'approfondit dans et par la crise. L'analyse sectorielle (banques multinationales, firmes multinationales et tertiaire multinational) confirme cette hypothèse.

Ces données nous conduisent à la problématique centrale du livre d'Andreff. Bien que les multinationales ne constituent plus aujourd'hui un thème très à la mode ni très mobilisateur, elles n'en sont pas moins au coeur de la crise actuelle. Derrière la réalité des problèmes internationaux et le désordre apparent d'une crise devenue par diffusion internationale se profilent l'ombre et la puissance des multinationales. On ne saurait l'oublier et on ne peut non plus se limiter dans l'analyse du phénomène d'internationalisation du capital à la problématique qui fut celle des années cinquante-soixante <sup>327</sup>. Le dynamisme, apparemment paradoxal, dont font preuve les multinationales depuis le milieu des années soixante-dix demande qu'on s'interroge sur la question de « la crise pour qui ? », mais aussi et plus fondamentalement sur la double question de la régulation du capitalisme mondial <sup>328</sup> et du nouvel ordre économique international qui tend à se mettre en place insidieusement à la faveur de la crise.

Pour Andreff, trois conclusions s'imposent. Tout d'abord, les multinationales sont parvenues par leurs stratégies « de rejet de la crise » à en reporter les effets et le poids sur les entreprises uninationales, les États nations et de manière générale, sur les [286] populations. Ensuite, sous « l'apparence du désordre ou de l'anarchie », un nouvel ordre économique international est en train de se dessiner, et cela, bien plus « involontairement que par des concertations secrètes ». La raison en est simple, les multinationales imposent leurs exigences de développement. Enfin, cette conclusion s'impose d'elle-même, « la crise c'est

---

<sup>327</sup> Il faut noter que le changement de problématique par rapport aux années soixante a été au centre des débats qui se sont tenus lors du 2<sup>e</sup> colloque de l'AEP qui s'est tenu à Montréal en 1982. On consultera les actes, Niosi Jorge (sous la direction de). *Firmes multinationales et autonomie nationale*. Éditions Albert Saint-Martin, Montréal, 1983.

<sup>328</sup> On consultera également l'ouvrage de C.A. Michalet, M. Delapierre, B. Madeuf et C. Ominami, *Nationalisation et internationalisation !*, Stratégies des multinationales françaises dans la crise, économie critique/La découverte, Maspero, Paris, 1983, 163 p. La problématique de la régulation et du développement du capitalisme mondial y est abordée sous un angle différent encore que les deux ouvrages se complètent fort bien.

avant tout un rappel à l'ordre <sup>329</sup> de ceux qui chercheraient à s'en émanciper (p. 116) ».

L'information statistique et factuelle compilée par Andreff est relativement abondante. Bien utilisée et bien inscrite dans la problématique du livre, elle permet d'apporter un peu de lumière sur le comportement, les stratégies et l'orientation nouvelle des multinationales et ceci, dans un espace assez court. En outre, le style alerte, passionné, voire polémique, de l'auteur ne peut laisser indifférent le lecteur ou la lectrice aux problèmes qu'il veut soulever. Toutefois, même si le livre a bien des mérites, on peut reprocher à Andreff son manque de nuances et certaines faiblesses dans l'argumentation théorique.

Le livre se veut convaincant mais, à vouloir trop convaincre, on ne convainc plus personne, dit l'adage et c'est un peu le cas ici. Certaines thèses avancées auraient mérité d'être davantage approfondies, davantage testées à l'épreuve des faits. Je ne prendrai que deux exemples pour illustrer ceci.

Pour l'auteur, il est clair que les multinationales sont hors la crise. Est-ce pourtant aussi évident qu'il le prétend ? Et même s'il prend soin d'éviter de tomber dans la thèse de la crise complot, n'est-ce pas en fin de compte cette impression qui se dégage à la lecture du texte ?

Qu'une fraction du capital puisse se tirer assez bien d'affaire dans la crise, c'est un fait et ce n'est pas nouveau. Le risque de glissement est toutefois sérieux et c'est souvent ce qui se produit dans un tel cas. Combien d'auteurs n'ont-ils pas déjà défendu dans le passé la thèse selon laquelle, les monopoles en détournant les effets de la crise en leur faveur, tiraient les ficelles et faisaient de la crise, leur crise ? On retrouve ici à propos des multinationales cette même analyse quelque peu manichéenne et machiavélique même si encore une fois il faut le dire, l'auteur s'en défend. Il faut d'ailleurs noter que les statistiques relatives au profit que celui-ci donne à l'appui de sa démonstration révèlent des fluctuations conjoncturelles aussi marquées pour les multinationales que pour les firmes uninationales, signe que les multinationales ne sont

---

<sup>329</sup> Cette idée de la crise — rappel à l'ordre — a été développée par Lipietz notamment à propos de la contrainte monétaire. Voir à ce sujet, Alain Lipietz, *Le Monde enchanté*, Maspero, Paris, 1983.

peut-être pas aussi hors la crise qu'Andreff le prétend ! La nuance me paraît s'imposer.

Je prendrai comme second exemple la thèse que défend Dufourt <sup>330</sup> et que reprend à son compte Andreff. L'internationalisation du capital et la multinationalisation s'accroîtraient dans la crise, ce que Dufourt montre en prenant notamment l'exemple de la crise de 1929. La thèse est solide, tant sur le plan des faits que sur le plan théorique, ne serait-ce que parce qu'on peut la rattacher à la loi de la baisse tendancielle du taux de profit et à la question de l'excédent relatif de capital qui lui est liée. Cette thèse a ses limites comme S. Latouche l'a montré <sup>331</sup> mais elle se défend et ce n'est pas mon intention d'entrer ici dans le débat. Ce que je veux seulement souligner c'est le fait qu'Andreff la reprend un peu trop rapidement à son compte pour appuyer ses propres thèses. Ainsi, est-il étonnant de constater (tableaux 16, p. 71) le recul en volume de l'investissement direct à l'étranger sur la période 1974-1979 en comparaison de la période 1960-1973, passant d'un taux annuel moyen de 8,6% à un taux de 2,8%. Le taux demeure certes plus élevé que le taux de croissance de la F.B.C.F. <sup>332</sup> il n'en diminue pas moins, et fortement dans la crise. L'évolution de la part des profits réinvestis et rapatriés des multinationales états-uniennes dans le revenu national (tableau 17, p. 71) confirme le même phénomène. La part augmente dans les périodes d'expansion et baisse pendant les périodes de creux. Ces données n'infirment pas en soi les thèses que défend Andreff mais elles montrent à tout le moins que « ces étranges coïncidences entre le [287] développement des multinationales et les périodes de crise (p. 13) » dont il parle demandent peut-être à être vérifiées un peu plus en profondeur.

---

<sup>330</sup> D. Dufourt, *L'Économie mondiale comme système*, Presses universitaires de Lyon, 1979.

<sup>331</sup> Serge Latouche, *Critique de l'impérialisme*, Anthropos, Paris, 1979.

<sup>332</sup> FBCF : formation brute de capital fixe.

Ces quelques remarques ne doivent toutefois pas nous faire oublier les qualités d'un livre qui offre le double avantage de soulever des questions importantes et d'apporter beaucoup d'informations.

*Christian Deblock*

---

## **NOTES**

Pour faciliter la consultation des notes en fin de textes, nous les avons toutes converties, dans cette édition numérique des Classiques des sciences sociales, en notes de bas de page. JMT.

[287]

***C'est terrible, quand on y pense.***

M.C. Boons, T. Brisac, A. Kerherve, M.J. Roussel, E. Viennot  
**Galilée, Paris, 1983, 306 p.**

Ce livre au titre racoleur vaut à certains égards mieux que ce qu'il annonce. Il est produit par cinq femmes qui ont en commun d'avoir été membres, certaines dirigeantes, d'organisations d'extrême-gauche — différentes — et d'en être sorties. Plusieurs d'entre elles ont aussi milité dans ce qu'elles nomment elles-mêmes le « MLF <sup>333</sup> », ce qui eut pour effet, pendant un moment, de leur donner un rôle important dans le secteur « femmes » de leur organisation. C'est au moins le cas d'Éliane Viennot qui explique cette « ascension » — et ses revers — dans un texte également paru dans *Nouvelles Questions féministes*, n° 2. La lectrice ou le lecteur pressé(e) pourrait s'en contenter. Toutefois, cet article n'épuise pas le livre qui, bien que présenté collectivement, n'en permet pas moins à des voix de se faire entendre au singulier.

Malgré une certaine tonalité désenchantée qui empreint quelques interventions, ce livre, composé de 11 textes rédigés individuellement par les membres du collectif et de 8 transcriptions de discussions entre elles, n'est pas celui de femmes repenties mais de « femmes partagées, femmes vivantes, ni victimes, ni héroïnes (p. 18) » qui tentent de tirer les leçons de leurs expériences pour pouvoir rester des individus partie prenante *politiquement* dans la société dans laquelle elles vivent. Il est intéressant de constater que la tonalité relativement désabusée se laisse essentiellement entendre dans les discussions [288] collectives alors que la prise de distance par rapport aux « affres » de l'organisation

---

<sup>333</sup> Les rédactrices marquent nettement leurs distances avec ce qu'elles appellent le « MLF déposé » ; cela ne me dispensera pas tout au long de cette recension d'user aussi des guillemets pour encadrer le MLF, ce terme me paraissant tellement abstrait. Ce caractère extrêmement général de la désignation choisie par les rédactrices n'est sans doute pas fortuit comme je le montre dans cette recension.

paraît plus grande dans les textes. Ceux-ci ont-ils été rédigés après celles-là ? Cela ne paraît pas toujours évident. Faut-il en conclure que le fait de parler ensemble incite à plus de regrets que d'écrire seule ? Peut-être. Si l'on y regarde de plus près, on constate que celles qui ont le discours le plus désabusé vis-à-vis leur passage dans une organisation n'écrivent pas de textes et leur nom ne figure pas sur la couverture. N'ont-elles pas pu, pas voulu écrire ? Leurs textes n'ont-ils pas été publiés ? Questions sans réponse malgré une préface qui retrace le cheminement du produit.

Deux textes externes sont aussi repris, un article de G. Brisac — « Nos luttes changent la vie entière ? », paru dans *La Revue d'en face*, n° 8-9 — pose la nécessité pour le mouvement des femmes d'être non seulement un mouvement social, mais aussi politique, en ce sens qu'il ne s'agit pas de « s'enfermer dans notre révolte de femme » mais qu'il est nécessaire de « se retrouver individuelles, femmes, mais pas unidimensionnées (p. 241) ». Cet article *précise* des interrogations émises par le collectif. Son intégration ne pose donc pas question. L'autre texte externe est un fragment de l'article de Ch. Delphy, « Nos amis et nous » — *Questions féministes*, n° 1 — dans lequel elle expose sa conception à propos de « la haine des femmes gauchistes à l'égard des "bourgeoises" ». Je m'étonne assez de lire dans « le chapeau » ce fragment : « ce texte explique comment nous, femmes de ces groupes, avons pu défendre de telles thèses (p. 148). » Ce ralliement sans condition au point de vue « d'en face » — le chapitre s'intitule « vu d'en face » — me paraît une renonciation flagrante à un aspect de l'analyse qui aurait dû être mené par des membres du collectif elles-mêmes. Cela signifierait-il quelles seraient prêtes à endosser telles quelles les critiques des féministes radicales aux gauchistes féministes ? Ce n'est (heureusement) pas absolument clair mais l'insertion du fragment de l'article de Delphy et surtout sa très courte présentation me paraissent exprimer la faiblesse principale du livre et sans doute du travail entrepris par ce collectif.

Capables de développer un point de vue critique sur leur organisation d'extrême-gauche tout en clarifiant des pièges dans lesquels elles sont tombées et des raisons de ces chutes, sans pour autant ni virer dans une victimologie tous azimuts, ni se laisser aller à une dénonciation sans nuance des comportements de leurs camarades masculins, ni rejeter en bloc les objectifs de l'organisation, ni s'interdire une certaine

satisfaction existentielle d'en avoir été membres ; capables de faire un certain bilan d'« être féministes » dans une organisation gauchiste, ces femmes ne parviennent pas à cerner ce que signifie « être gauchistes » ou mieux « être-gauchistes-critiques-sorties-mais-non-repenties » dans le mouvement des femmes. En d'autres mots, elles soulignent les problèmes que pose le fait d'être féministes dans une organisation gauchiste mais elles laissent le soin à la théoricienne des féministes radicales de vilipender les femmes gauchistes dans le mouvement des femmes... C'est assez « terrible » !

Des textes contiennent pourtant des réflexions très intéressantes et parfois critiques à l'égard « du mouvement » — par exemple dans celui d'Éliane et de Tessa, « La politique en question » (p. 161-181), qui tente de clarifier des éléments de distinction entre mouvement de femmes et mouvement féministe en posant le problème de l'avant-garde — et de la pratique de « femmes capables <sup>334</sup> » à l'intérieur de l'organisation suggèrent que la militance au « MLF » ne lave pas miraculeusement du jour au lendemain de tous les péchés du léninisme. Mais qu'en est-il au sein même du « MLF » ? Le livre n'aborde jamais ce volet. Et pourtant si ces femmes sont sorties de leur organisation, ce dont elles parlent, leur cheminement au « MLF » n'a pas dû être de tout repos ou de toute satisfaction, ce dont elles ne parlent jamais. Dans un livre prétendument basé sur « le vécu » — comme il se doit de tout livre écrit par une ou plus impérativement encore par des [289] femmes —, seule la fiche signalétique des « protagonistes (p. 19-20) » indique qu'Annick et Éliane ont adhéré à une organisation d'extrême-gauche *après* avoir adhéré au « MLF » — cette première adhésion n'était-elle donc pas suffisante ? Ne correspondait-elle donc pas pleinement à leur volonté de « changer la vie » ? — que Marie-Jo a adhéré au « MLF » après avoir quitté son organisation mais qu'elle n'y est restée que jusqu'en 1980 — cette participation n'était-elle donc là non plus satisfaisante ? pourquoi ? Quant à Tessa et Marie-Claire, la fiche ne mentionne pas leur adhésion au « MLF »... l'une et l'autre reconnaissent se sentir aujourd'hui, après la rupture avec l'organisation, « retombée(s) dans des dimensions... très réduites ! (p. 153) ».

Il semble donc que la simple militance au « MLF » ne soit pas la panacée mais rien — en tout cas au plan des pratiques, ce qui constitue

---

<sup>334</sup> Lire, à l'époque, des féministes reconnues comme telles par l'organisation.

l'objet du livre — n'est dit à ce sujet. Pourquoi ce silence ? Ayant opté pour « désespérer Billancourt » qui s'en fiche, n'est-il toujours pas permis de « désespérer les femmes » ? Si tel est le choix — choix que je lis dans les non-dits —, à quoi a réellement servi l'expérience du passage *et de la rupture* avec l'organisation d'extrême-gauche ? Je ne reprendrai pas le titre à mon compte mais j'y vois là sa véritable signification.

*Marie-Blanche Tahon*

---

## **NOTES**

Pour faciliter la consultation des notes en fin de textes, nous les avons toutes converties, dans cette édition numérique des Classiques des sciences sociales, en notes de bas de page. JMT.

[289]

*L'administration contre les femmes*

Carolle Simard

**Boréal Express, Montréal, 1983, 168 p.**

L'impact de la bureaucratisation, de la réglementation, de l'organisation sur la place des femmes dans la société — voilà un sujet qui arrive à point. Toute une série de recherches sont en train de nous démontrer le rôle important joué autrefois par les femmes dans les secteurs maintenant masculins. Les femmes ont été importantes dans l'enseignement, les services sociaux et les soins de santé. Le mouvement dans ces domaines vers la prise en charge de l'État est accompagné d'une masculinisation, l'étatisation, la professionnalisation et la masculinisation allant de pair. Il devient donc impératif de regarder de très près les interrelations entre ces différents phénomènes. Est-ce que le passage du secteur privé au secteur public influence comme tel la place des femmes et des hommes ? Comment la bureaucratisation influence-t-elle la division du travail entre les sexes ?

Le livre de Carolle Simard, *L'Administration contre les femmes*, aborde un aspect particulier de ce sujet : l'expérience des femmes au sein de la fonction publique fédérale. Le but du livre est de démontrer que la position d'infériorité des femmes dans la fonction publique fédérale s'explique [290] fondamentalement non pas par des facteurs de personnalité ou d'attitudes, mais par la division sexuelle du travail. Les différents mécanismes de régulation sociale qui existent au sein de la bureaucratie fédérale, soit les lois, les pratiques d'emploi et les syndicats, ne changent rien ou pratiquement rien dans cette position d'infériorité des femmes. Leur impact est minime quand ce n'est pas carrément négatif.

Le livre est structuré suivant les différents mécanismes discutés. L'auteure commence avec une analyse de l'évolution des lois régissant la fonction publique pour conclure que la réglementation par les lois a des limites importantes. La législation est de moins en moins

discriminatoire à l'égard des femmes mais malgré ces améliorations juridiques, la situation réelle des femmes reste inchangée. Il faut aller au-delà des lois.

Ensuite le livre examine les pratiques d'emploi et fait l'analyse de l'application du principe du mérite. C'est ici que nous voyons clairement l'approche de l'auteure : « la norme juridique constitue la formulation, sur le plan administratif, des principes du pouvoir politique dans la formation sociale. Loin d'être neutres, les règles juridiques sont elles-mêmes l'expression de relations de pouvoir (p. 33). » La règle du mérite illustre bien cette approche et l'étude de sa mise en application démontre sa signification sociale : « une fonction publique compétente et spécialisée », mais au prix d'avoir favorisé « les personnes qui avaient intériorisé les valeurs de la bourgeoisie montante (p. 57). » Des hommes, il va sans dire.

L'étude des syndicats renforce les conditions de l'étude. Quoique les syndicats commencent à se pencher sur des questions qui intéressent les femmes, toute l'organisation syndicale est structurée en fonction de la division sexuelle de travail. « S'attaquer à la question de la ségrégation peut signifier la révision des acquis professionnels des hommes et de leur pouvoir à l'intérieur des organisations syndicales (p. 79). »

*L'Administration contre les femmes* finit en regardant les mesures égalitaristes qui ont été adoptées récemment dans les fonctions publiques en vue de changer la position d'infériorité des femmes. Le bilan est très limité car la division sexuelle de travail impose une structure dualiste profondément ancrée. Néanmoins l'auteure explore deux exceptions à cette conclusion : certaines femmes-cadres (nommées des femmes-alibis car leur succès permet au système d'avoir bonne conscience) ont fait des progrès considérables et l'utilité de ces mesures serait plus grande dans un contexte de restructuration des marchés du travail. Et comme la conclusion le souligne, nous entrons dans une ère de restructuration importante. L'avenir des mesures égalitaires dépend des rapports de force dans la société globale.

Le livre de Carolle Simard a le mérite de démontrer clairement qu'il faut situer l'étude spécifique de l'administration publique à l'intérieur d'une analyse globale des rapports femmes-hommes. Sans partir de la division sexuelle du travail, nous ne pouvons pas comprendre le fonctionnement particulier des mécanismes à l'intérieur de la fonction

publique fédérale. Certains efforts de redressement finissent même par amplifier la situation d'infériorité. La position des femmes-alibis est troublante à cet égard. Jusqu'à quel point l'arrivée de quelques femmes-cadres fait-elle oublier l'existence de cette ségrégation profonde et miroiter l'idée de la réussite individuelle ? La règle du mérite a souvent été vue comme un mécanisme neutre et objectif ; l'étude de Carolle Simard nous permet de cerner la signification sociale de ce mécanisme. Ce genre de relecture « socio-politique » des procédures et des règlements que nous voyons souvent comme simplement « techniques » est essentiel pour permettre la démystification des organisations qui se disent structurées de façon rationnelle et objective.

Il faut aussi souligner certaines lacunes dans l'étude de Carolle Simard. Tout d'abord, il y a la limite inévitable liée à la disponibilité des données. L'étude se base sur les rapports du gouvernement fédéral, [291] surtout ceux de la Commission de la fonction publique, et souvent nous aurions souhaité des périodes plus longues de collecte des données, des comparaisons plus précises, etc.

Ensuite l'étude passe très rapidement sur la question des conséquences de la situation étudiée. Au début du livre, l'auteure insiste sur les différences entre administration publique et privée. « L'administration publique est irréductible aux autres formes d'organisation, étant donné sa situation particulière au sein de l'État et dans la société (p. 12). » Étant donné cette mise en garde, nous aurions pu nous attendre à une certaine analyse de l'impact de la situation d'infériorité des femmes au sein d'une fonction publique. L'impact sur les femmes, bien sûr, mais également l'impact sur la fonction publique. Est-ce que la fonction publique serait différente si la position des femmes l'était ? Cette question est peu abordée dans *L'Administration contre les femmes*.

Il est à souhaiter que ce livre suscite encore de l'intérêt pour l'étude de l'administration publique et les femmes. Pour changer les choses, il faut les comprendre. Carolle Simard nous a démontré comment une compréhension inadéquate de l'impact de la division sexuelle de travail sur la fonction publique a contribué au maintien du statut d'infériorité des femmes.

*Caroline Andrew*

---

[291]

***Crise économique, transformations politiques  
et changements idéologiques***

Recension des Actes du colloque de la Société québécoise de sciences politiques

**Cahiers de l'ACFAS, n° 16, 1983.**

Les derniers Actes du congrès de la SQSP se titrent : *Crise économique, transformations politiques et changements idéologiques*, un titre on ne peut plus large, témoignant de la diversité des textes colligés dans ce recueil. Signe des temps, voilà aussi que l'on aborde la nécessité de l'approche multidisciplinaire. La présentation du professeur Gérard Boismenu pose en ces termes les données du rapport de la discipline aux réalités de la crise :

la crise actuelle se caractérise par son ampleur et sa généralisation. Cela implique que sa saisie doit emprunter une démarche multidisciplinaire et qu'une approche comparative s'impose pour cerner les divers modèles d'expression et les principaux enjeux aussi bien dans les pays dominants que dans les pays de la périphérie (p.10).

La lecture de la crise qui nous est proposée témoigne des aspects éclatés qu'arrive à saisir la discipline, fragments d'un tout, d'une même crise pour laquelle il est possible d'émettre nombre d'hypothèses. Ainsi, l'on écrit sur une crise polymorphe, dont les dimensions s'étendent à la fois dans la sphère de légitimité politique (Amérique latine), dans les ramifications de l'économie et ce, autant à l'Ouest qu'à l'Est. L'emprunt multidisciplinaire se manifeste principalement dans la volonté de comprendre la trajectoire des économies occidentales en crise, depuis l'ère de l'État-providence jusqu'aux avènements que font miroiter les tenants de l'après-crise.

[292]

La partie la plus importante du recueil, intitulée « l'État canadien en crise », fait appel à un ensemble d'approches pour exposer les réalités d'une même crise. Autant de courants théoriques et d'hypothèses sont amenés, se rejoignant dans certaines constatations préliminaires sur l'existence d'un tandem impasse/crise pour mieux composer certaines pistes de sortie.

Pour tout lecteur intéressé à la science politique, ce recueil lui permettra de mesurer la vitalité de la discipline. En effet, nous croyons que c'est là l'un des leitmotivs les plus importants préséant à la publication de ce type de recueil et c'est en ce, aussi, qu'il devrait intéresser les courtisans de la science politique.

*Chantale Maillé*

---

[292]

*Les Syndicats à l'épreuve du féminisme*

Margaret Maruani

**Syros, Paris, 1979.**

Cet ouvrage opte pour « l'analyse du syndicat comme acteur et objet d'un processus de changement, pour la mise en évidence de l'expression des femmes dans le syndicalisme, et non de leur silence (p. 15) ». La démarche de l'auteure nous porte à conclure l'inverse, à savoir que le syndicalisme ne traverse justement pas l'épreuve du féminisme. Voyons voir pourquoi.

Les trois chapitres du livre tentent d'intégrer le féminisme « à une approche en termes de mouvements sociaux (p. 254) » tel que A. Tournain définit ceux-ci. Le premier chapitre se divise en deux parties : d'abord, la méthodologie employée par l'auteure, puis une étude documentaire sur l'évolution des positions de la C.G.T. et de la C.F.D.T. face aux problèmes des femmes. Le second est constitué de 4 monographies de conflits syndicaux, soit ceux de la C.I.P. (Confection industrielle du Pas-de-Calais), de la C.I.A. (Confection industrielle de l'Atlantique), de Lip et de R.P.T. (Rhône-Poulenc textile). Enfin, la troisième partie pose la question des points d'opposition et de convergence entre le mouvement féministe et celui du syndicalisme.

Après un trop bref historique du syndicalisme français décrivant l'évolution de celui-ci face aux femmes, l'auteure affirme que jusqu'en 1914, les syndicats ont été hostiles au travail des femmes considérées comme « concurrentes » des hommes sur le marché du travail et que la C.G.T. lança une campagne de syndicalisation des femmes à la veille de la guerre 14-18, sans tirer les considérations critiques qui s'imposeraient face à ces réalités.

Après avoir brossé trop empiriquement cet historique, l'auteure pose la problématique. Pour celle-ci, il est temps de sortir de l'équation féminisme = M.L.F., car le féminisme ne doit pas être perçu comme une *étiquette politique* mais comme un *concept sociologique* qui peut rendre compte de l'action de certains mouvements constitués. À notre

avis, cette prise de position de l'auteure a conduit à déplacer vers une position neutre, scientifique, une problématique politique, un rapport de forces dépassant la conceptualisation sociologique, à savoir la réalité patriarcale et la domination capitaliste venant surexploiter et dominer les femmes à la maison et au travail. La définition sociologique de la condition féminine par Maruani renvoie à la globalité, c'est-à-dire à l'interaction [293] de différents domaines (politique, économique, etc.) qui confèrent à la femme un statut inférieur à la maison (sphère privée), séparée artificiellement du travail en usine (sphère publique). La transversalité désigne la situation familiale où l'homme fait figure de bourgeois et la femme de prolétaire, et enfin la dispersion en classes évoque la désolidarisation des femmes. Ce premier chapitre se termine sur un long compte rendu non critique, donc favorable, de l'évolution récente des positions de la C.F.D.T. et de la C.G.T. face aux problèmes des femmes. La C.G.T. insiste sur l'action au sein du rapport capital/travail servant ici de révélateur de la condition féminine. La C.F.D.T., elle, met de l'avant la spécificité féminine.

Ce qui nous intéresse plus particulièrement, c'est le cadre à l'intérieur duquel Maruani fixe son discours. Celui-ci est entièrement institutionnel et s'intéresse aux ouvrières syndiquées sans soulever une problématique qui engloberait sa thématique de la dispersion en classes en fonction de l'ensemble des contradictions auxquelles sont confrontées les femmes en temps de crise. En effet, on sait que la crise actuelle traverse non seulement le marché primaire de l'emploi, où l'on retrouve les travailleurs et travailleuses syndiqués, mais impulse l'élargissement d'un marché secondaire où la précarisation des travailleurs et surtout des travailleuses qui sont distribués(ées) dans une structure de travail à temps partiel, au noir, par intérim ou bénévole, s'accroît. Cette précarisation croissante du travail féminin est une caractéristique typique et fondamentale de la crise, restituant la dispersion en classes des femmes au travail, à laquelle le discours institutionnalisé de Maruani ne fait pas allusion après avoir pourtant tenté, sans y parvenir selon nous, de dégager cette thématique à travers les seules expériences syndicales.

Enfin, la prise de position pro-syndicale de l'auteure, en faveur donc d'un mouvement institutionnel, malgré les critiques réformistes qu'elle émet face au syndicalisme, la conduit à orienter son analyse des groupes autonomes de femmes en fonction de référents institutionnels, comme

par exemple les relations de ces groupes avec les syndicats, au lieu de percevoir leur spécificité, leurs apports à l'analyse et les actions qui en ont découlé. Encore ici, le syndicalisme ne passe pas l'épreuve du féminisme.

*Pierre Desbiens*

---

[294]

## Interventions économiques

numéros parus

N° 6 — Le Capital québécois. Quelques mots sur la politique monétaire canadienne, C. Deblock. De récession en récession : synchronisation des cycles, V. van Schendel. Considérations économiques et politiques sur l'impasse en Pologne, L. Beaudry et L. Duhamel. Logirante..., M. Choko. Le capital québécois, Y. Bélanger, P. Fournier et al. Enseignement professionnel : le bond en arrière du ministère, C. Halary et D. Thomas. Diviser pour régner. Une analyse critique des théories du marché du travail, J. -J. Gislain. Et si le « socialisme d'ici » existait déjà !, P. G. Vennat. Coopératives et socialisme au Québec, B. Lévesque. La valeur, G. Dostaler.

N° 7 — Environnement ; énergie, robots, logement. El Salvador : au seuil de la libération, A. Boucher. Une nouvelle loi des banques : pour qui ? pour quoi ?, J. Charest. Licenciement, chômage et droit au travail, D. Tremblay et V. van Schendel. Bilan énergétique et plan de l'Hydro-Québec, N. Roy. Le front commun pour un débat public sur l'énergie, N. Roy. Demain le nucléaire ; Les gros sous de l'énergie nucléaire, V. van Schendel. Le mouvement coopératif en habitation dans une perspective de lutte contre l'État, M. Choko. M. Choko. Logement et aménagement urbain : un front de lutte en perspective..., R. Potvin. La naissance de la robotique, C. Halary. Economie, écologie et environnement, H. Bourdier, J. Peltier et al. Le recours au concept de « paradigme » dans l'analyse de la pensée économique, M. Lagueux.

N° 8 — La question régionale. Entrevue avec Paul Sweezy, par M. Pilon et N. Roy. Quel socialisme pour la France ?, J. J. Gislain. La reaganomique !, C. Deblock, A. Dufour et al. L'envers de la médaille. S. Côté et B. Lévesque. Le conseil régional de développement de l'Est du Québec, J. Jutras. L'aménagement intégré des ressources : une alternative à la marginalité rurale, H. Dionne et J. L. Klein. L'industrie forestière et le développement de l'Est du Québec, J. Saintonge. La réidentification des coopératives agricoles : le cas du Bas Saint-Laurent 1960-1980, A Côté. La place du travail dans la soumission de l'industrie du

vêtement, J. L. Klein. Le programme nucléaire canadien : quels enjeux ? quelle opposition ? P. Leyrand. Les limites des statistiques du logement et l'illusion d'une statistique du vécu, J. Godbout.

[295]

N° 9 — Agro-alimentaire : l'heure des choix. Entrevue avec Norbert Rodrique, propos *recueillis par Michel Pilon et Normand Roy*. Algérie : vingt ans d'indépendance, *Dalil Maschino*. Le budget Parizeau, *Jean Charest*. Le virage technologique : comment débâter le Québec, *Peter Bakvis*. Quelques remarques sur les politiques économiques du P.Q., *Christian Deblock et Vincent van Schendel*. La gauche a-t-elle manqué le train dans l'agriculture ?, *Martin Robert*. Où en sont les femmes en agriculture ?, *Suzanne Dion*. Le syndicalisme agricole. Le partage fédéral-provincial en agriculture. Santé et sécurité en agriculture, *Jean-Pierre Reveret*. Qui nourrira le Québec ?, *Alain Côté et Etienne Lamy*. L'agro-business : stratégies et contradictions, *Guy Debailleul*. L'intégration contractuelle : Le cas de la production porcine, 1966-1980, *Denis Perreault*. La dualité de la production agricole en région périphérique. Le cas de l'Est du Québec, *Bruno Jean*. Les femmes de groupe en Saskatchewan : Réinsérer le social dans l'agriculture ?, *Michael E. Gertler*. Entrevue avec les membres de deux fermes de groupe au Québec, *Martin Robert*.

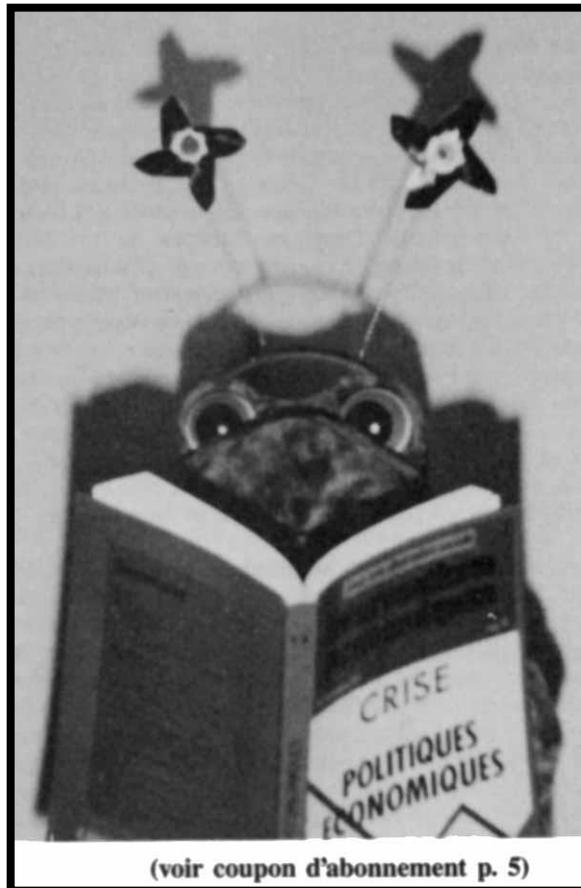
N° 10 — La filière canadienne. Qui aide qui ?, *Le collectif*. Entrevue avec Harry Magdoff, *propos recueillis par Michel Pilon et Normand Roy*. Le temps partiel : pour essayer de comprendre les enjeux du débat, *Colette Bernier*. Misère de l'énergie, *A. Errouaki*. Fonds monétaire international et Banque mondiale dans la crise actuelle, *Ovide Bastien*. Le capitalisme canadien : enfin la maturité, *Philip Resnick*. Les banques canadiennes dans l'arène internationale, *François Moreau*. La présence des sociétés canadiennes dans le Tiers-Monde. Quelques données du problème, *Christian Deblock*. La politique étrangère canadienne : ni dépendance, ni autonomie, *Victor Levant*. L'économie politique des dépenses militaires au Canada : 1937-1982, *Monique Audet*. Le Canada et l'aide au développement aux Antilles et en Amérique latine, *Franklin Midy*. L'« autre » présence canadienne dans le monde : entre la solidarité et la charité, *Victor Nin*. Grands barrages et misère du développement ouest-africain : l'aménagement du Fleuve Sénégal, *Etienne Lamy*. Entrevue avec A.S. Sally N'Dongo, *propos recueillis par Jean-Jacques Gislain et Marc Romulus*. Des barrages qui... aggravent la dépendance,

*Max Chancy*. La monnaie et la force de travail, deux marchandises « particulières » ?, *Christian Deblock et Jean-Jacques Gislain*.

N° 11 — Crise et politiques économiques. Entrevue avec Michel Beaud, propos recueillis par *Christian Deblock et Jean-Jacques Gislain*. La France entre le réformisme et le pragmatisme économique, *Jean-Jacques Gislain*. Le budgets des gouvernements : mauvaise récolte pour l'emploi. *Le collectif*. Les discours dominants sur les finances publiques : une remise en question d'acquis sociaux, *Ginette Dussault et Claude Rioux*. Les finances publiques et le rôle de la Caisse de dépôt, *François Moreau*. La refonte du fédéralisme et la restructuration économique, *Yves Bélanger et Pierre Beaulne*. La politique économique canadienne à la dérive, *Christian Deblock*. Pourquoi le Canada fut-il si touché par la récession ?, *Pierre Paquette*. Réflexion sur la nouvelle politique d'immigration, *Bruno Ramirez*. Immigration clandestine : attaquer le coeur du problème, *Jacquelin Télémaque*. Programmes d'emploi et formation professionnelle, *Diane Tremblay*. La CSN et le droit au travail, *Marcel G. Pépin*.

[296]

Faites comme Scribouille :  
**ABONNEZ-VOUS !**



(voir coupon d'abonnement p. 5)