

PFR  
P-79  
EX. 2

# **Des ouvriers prennent en charge leur usine**

DOSSIERS  
"VIE OUVRIÈRE"

no **93**

# DOSSIERS "VIE OUVRIÈRE"

---

AU SERVICE DES MILITANTS CHRÉTIENS DU MONDE OUVRIER

## Comité de la rédaction

Jacques Lemay, directeur

Hubert Coutu, Fabien Lebœuf, Lorenzo Lortie,

Rémi Parent, Pierre Viau, etc.

Collaboration: Jeunesse Ouvrière Chrétienne (J.O.C.)

Mouvement des Travailleurs Chrétiens (M.T.C.)

Centre de Pastorale en Milieu Ouvrier (C.P.M.O.)

Paul-Émile Charland, secrétaire

**Abonnement: \$6.50 pour un an; \$12.00 pour deux ans**

**Abonnement d'équipe: \$10.00 par année.**

**Adresse: 1201, rue Visitation, Montréal, Canada, H2L 3B5**

**Téléphone: (514) 524-3561**

Courrier de deuxième classe — Enregistrement n° 0220

Dépôt légal, Bibliothèque nationale du Québec

Indexée dans le Répertoire analytique d'articles de revue du Québec (RADAR)

Imprimerie Notre-Dame, Richelieu, Qué.

S

## ÉDITORIAL

Des ouvriers prennent en charge leur usine *La rédaction* 130

## DOSSIER

La naissance d'une société autogestionnaire  
*Pierre Laplante* 133

Enjeux décisifs à la Regent Knitting  
*Jacques Grand'Maison* 137

Vers de nouveaux modèles de communauté de travail  
*Jacques Grand'Maison* 139

La corvée: espoir d'une ré-ouverture *Rita Maurice* 149

La nouvelle Société populaire Tricofil  
et l'industrie du textile et du vêtement au Québec  
*Jean-Guy Frenette* 157

Et les chrétiens dans tout cela? *Revision de vie* 162

Une expérience communautaire qui invite à l'espérance  
*M<sup>sr</sup> Bernard Hubert* 167

Les luttes ouvrières se ressemblent:  
les ouvriers de LIP (France) *Lorenzo Lortie* 175

## ÉVÉNEMENTS OUVRIERS

La rénovation du quartier St-Sauveur (Québec)  
*Conseil de pastorale de la Basse-Ville* 181

Un syndicalisme plus axé sur l'homme et ses besoins  
*Pierre J.-G. Vennat* 190

## ***Des ouvriers prennent en charge leur usine***

*L'expérience que vivent présentement les travailleurs de la Regent Knitting Mills, à St-Jérôme, est plus qu'un symbole, elle est une espérance pour de nombreux ouvriers qui voient venir, à plus ou moins brève échéance, la fermeture de leur usine. À la toute dernière minute, le ministère québécois de l'Industrie et du Commerce a accordé au syndicat une somme de \$51.000 lui permettant de verser le loyer et de faire ainsi passer l'usine sous le contrôle de la nouvelle Société populaire Tricofil Inc.*

### **La responsabilité sociale de l'entreprise**

*Ce que les ouvriers de St-Jérôme ont vécu, depuis deux ans, met en question l'égalité des chances des employeurs et des employés dans le monde économique québécois. D'un côté, un propriétaire d'usine qui, pendant quarante ans, opère une industrie avec profit et qui, du jour au lendemain, décide de fermer les portes de sa manufacture parce qu'il n'y trouve plus son compte. De l'autre, des ouvriers qui, pendant 20 ou 30 ans, sont partie indispensable de l'entreprise, qui y trouvent de quoi vivre modestement au jour le jour et qui, tout-à-coup, sont sans avenir de travail. Telle est la question que soulève ici l'évêque de St-Jérôme, Mgr Bernard Hubert. La promotion de la justice passe par différentes voies. Celle de l'attention et de la présence aux fermetures d'usines en est une qui devrait être privilégiée dans le contexte actuel.*

*Nous pensons que certains dirigeants d'entreprises progressistes verraient assez bien la réussite des ouvriers de la Regent Knitting dans la prise en charge de cette usine. Par contre, ils seraient mal à l'aise devant dix, cinquante ou cent cas pareils, parce que leur multiplicité annoncerait des changements d'ordre plus profond.*

*Dans le système actuel, il faut bien retenir qu'une usine gérée par les ouvriers dépend, pour écouler sa production, d'un marketing dont la philosophie s'oppose à une telle organisation du travail.*

*De plus, pour qu'une usine comme la Regent puisse être remise aux travailleurs, il faut recourir à l'aide financière de l'État. Même s'il consent à donner cette aide, cela n'en fait pas un État qui est du bord des ouvriers. D'ailleurs, ce serait voir très court que de considérer une aide de l'État dans un tel cas comme étant une faveur spéciale, si on songe à toutes les subventions et à tous les privilèges fiscaux accordés à l'entreprise privée (par exemple, United Aircraft, I.T.T., Chemcell, etc.).*

*Si nous faisons ces remarques, ce n'est pas pour indiquer des limites dans le projet des ouvriers de la Regent; c'est davantage pour souligner le besoin que de tels efforts se multiplient afin qu'apparaisse plus clairement le fait que ce qui se passe là n'est pas qu'un simple symbole.*

## **De nouveaux modèles sociaux**

*Nous sommes persuadés qu'on n'inventera pas de nouveaux modèles sociaux, économiques ou politiques, sans passer par la dynamique interne de nouveaux modèles de travail." Cette conviction, Jacques Grand'Maison l'a fait partager aux travailleurs de la Regent par son action et sa présence au sein du Comité d'étude et de reclassement de la main d'œuvre. Son rapport, dont nous donnons ici un extrait et qui sera publié bientôt, pourra servir de modèle à des opérations du même genre.*

*À plusieurs reprises, dans les pages de la revue, nous avons insisté sur le fait qu'aucun changement social ne pourra être possible sans une réorganisation des relations de travail. Le meilleur système d'éducation au monde viendra toujours échouer sur la réalité du monde du travail.*

*L'organisation actuelle du travail n'est pensée ni par les travailleurs, ni pour les travailleurs; elle est axée sur la maximisation des profits, un point c'est tout. Un nouveau modèle de travail, où le profit nécessaire n'est pas sacrifié, naîtrait d'une perspective d'organisation du travail en fonction des travailleurs. Nous croyons que seuls des travailleurs pourraient avoir une telle visée.*

*L'alliance patrons-ouvriers est une impossible illusion pour réaliser un tel objectif. Le jour où des ouvriers prennent en charge une usine, l'ébauche d'un nouveau modèle de travail apparaît plus clairement.*

*Un nouveau modèle de travail ne réalise pas encore un nouveau modèle social ou politique, mais il ouvre la vue sur des voies possibles. Voilà pourquoi ce dossier sur la Regent Knitting nous livre beaucoup plus qu'un symbole; il nous dit que quelque chose est possible.*

### **Un message d'espérance**

*Dans la revision de vie reproduite dans ce dossier, nous assistons à la façon dont les militants ont pu découvrir comment leur action ouvrière était aussi le lieu de l'action de Jésus-Christ dans la classe ouvrière. Ainsi, des ouvriers nous disent qu'on vit l'Évangile et qu'on réalise l'Église quand on lutte ensemble pour la libération du monde ouvrier.*

*Ce n'est pas trop dire que de parler ici de résurrection pascale. Quand on connaît le lien vital qui unissait les ouvriers de la Regent à leur usine, la résurrection de celle-ci, avec la prise en charge des travailleurs, signifie une véritable libération humaine. Nous pouvons la célébrer comme une victoire de la vie sur la mort, grâce à la solidarité des petits et des faibles.*

*Mais la lutte n'est jamais terminée. Cette solidarité, les ouvriers de Tricofil auront besoin que nous la leur apportions lorsque leurs produits arriveront sur nos marchés.*

LA RÉDACTION

# La naissance d'une société autogestionnaire

PIERRE LAPLANTE  
*agent d'information  
de Tricofil*

## Regards sur l'histoire

Historiquement, il y a toujours eu d'importantes confrontations à la Regent Knitting Mills de Saint-Jérôme. Pas moins de sept grèves et un lock-out prirent une place prédominante dans l'histoire des travailleurs de cette usine. La RKM, une des plus importantes compagnie de Saint-Jérôme,<sup>1</sup> a toujours recruté ses employés dans cette ville des Laurentides. Le tissu humain de cette entreprise était donc particulièrement homogène.

Les nombreux problèmes<sup>2</sup> auxquels eurent à faire face les travailleurs de la RKM développèrent une solidarité ouvrière qui devait s'affermir au cours des combats syndicaux. Dès lors apparut une forme dynamique de syndicalisme.

Ce contexte historico-syndicalo-social est indissociable de la situation actuelle des travailleurs du textile de Saint-Jérôme et plus particulièrement de la naissance de la Société populaire Tricofil.

---

<sup>1</sup> 1928, 560 employés; 1936, 650; 1945, 1,330; 1948, 1,700; 1956, 950; 1963, 500; 1967, 700.

<sup>2</sup> 1939 , 1<sup>ère</sup> grève, 3 semaines.

1948 , sortie des ouvriers contre les offres patronales en vue de la négociation de la convention collective.

1950 , 2<sup>e</sup> grève, 9 semaines.

1956 , 3<sup>e</sup> grève, 14 semaines et 3 jours.

1960 , grève perlée, on évite la grève de justesse.

1963 , 4<sup>e</sup> grève, 18 semaines.

1966 , grève perlée, on évite encore une fois la grève de justesse.

1968 , arrêt de travail.

Il est à noter que tout au long des luttes ouvrières de la RKM, les travailleurs ont toujours bénéficié de l'appui indéfectible de la population. Les racines des travailleurs proviennent de la très grande majorité des familles de Saint-Jérôme. Appuyé par la collectivité, la lutte des travailleurs s'en est trouvée stimulée à chaque occasion.

### **La mort de la Regent Knitting Mills**

On se retrouve en juillet 1972, en pleine période de négociation collective. La Compagnie annonce que 370 employés sont susceptibles d'être mis à pied au retour des vacances. On forme un comité de reclassement<sup>3</sup> en vue de parer à cette éventualité. Les travailleurs s'aperçoivent qu'ils désirent plus une réorganisation de leur usine que d'être reclassés.

L'idée de la réorganisation de l'usine se conçoit dans un état embryonnaire en octobre 1973. À cette époque, la compagnie ne respecte pas une clause de parité salariale avec l'autre usine de la RKM de Montréal. La violation de cette clause a déclenché l'occupation de l'usine le 30 novembre '72. Les travailleurs, en ce temps, n'avaient plus rien à perdre et l'exaspération était portée à son comble. Le siège de l'usine dure 3 semaines. On obtient un accord avec la compagnie. Mais il n'y a pas encore de négociation. En janvier '73, c'est la remise du rapport Kurt and Salmon ainsi que la sortie du rapport Jacques Grand'Maison. Le premier traite de la réorganisation de l'usine, tandis que l'autre porte sur la main-d'œuvre. Les deux rapports sont positifs.

En août '73, on signe une nouvelle convention collective. Les vices de gestion de la compagnie demeurent. Cependant, au sein de la nouvelle convention, on reconnaît le principe du "premier homme"<sup>4</sup> ainsi que le conseil consultatif. C'est l'arrivée d'une structure parallèle de patronat. Les travailleurs s'orientent vers une nouvelle forme d'administration.

La réorganisation se poursuit. En janvier et février '74, les travailleurs ont des sessions d'étude sur les rapports KS et JGM. Ils conçoivent la possibilité de cogestion, afin d'humaniser l'entreprise.

---

<sup>3</sup> Entente entre les 2 paliers de gouvernement, le syndicat et la compagnie.

<sup>4</sup> Employé au même titre que les autres avec cependant certaines responsabilités, notamment de la planification départementale et de la distribution du travail.

## La bataille de l'indexation

Dans tout le Québec, au printemps '74, c'est la bataille de l'indexation des salaires. Les travailleurs de la Régent Knitting Mills, dont la moyenne de salaire-horaire pour une ancienneté de 17 ans est de \$2.63, ne peuvent qu'emboîter le pas. Incidemment, l'âge moyen des employés est de 47 ans et 40% de ces personnes sont soutien de famille.

En juin '74, ça barde dans l'usine. L'employeur se plaint d'une baisse de production. Le syndicat réplique qu'il y a pénurie de matière première. Le 7 juin au soir, la compagnie émet un communiqué disant qu'elle ferme les portes de son usine de Saint-Jérôme. Était-ce une manœuvre? On ne le saura jamais. La compagnie ne pourra jamais prouver ses allégations de déficit.

Pendant ce temps, l'usine est gardée et les travailleurs gardent les gardiens. À la fin de juin, après une session d'étude, les travailleurs déterminent leur avenir. La seule issue possible est la réouverture sous une nouvelle forme d'administration. Le groupe n'a qu'une volonté, et elle est irréversible, celle de réouvrir leur usine. Des dizaines de sessions de comités, des milliers d'heures dépensées à l'approfondissement du projet de réouverture, de la connaissance de l'entreprise et de ressources humaines, se succèdent pendant six mois.

Les travailleurs, de concert avec la compagnie, font l'inventaire du matériel laissé en plan depuis le lock-out. Dans l'esprit des travailleurs naît l'idée de concrétiser leurs aspirations en vue de la réouverture.

## La corvée des travailleurs

En novembre 1974, les travailleurs, en échange de \$140,000. acceptent de terminer la production qui était en cours au moment du lock-out. De cette somme, \$90,000. iront au fonds de secours des travailleurs et \$50,000. vont au fonds de réouverture.

À la volonté implacable de réouverture, se greffent maintenant d'importantes rentrées financières et une expérience unique en auto-gestion, la "corvée".

On fait l'évaluation de cette corvée. Elle devient le tremplin des efforts en vue de la réouverture.

Les démarches se poursuivent. On détermine la future convention collective, les perspectives financières, le mode de gestion, etc., bref la mise en place de la nouvelle entreprise, la Société populaire Tricofil Inc.

## Un acharnement à la limite des forces humaines

Le 1er février '75, après de longues et ardues négociations, les travailleurs en arrivent à être locataires de l'entreprise. Pour ce faire, ils ont dû mettre \$140,000. dans la balance<sup>5</sup>. Quoi qu'il arrive par la suite, ce \$140,000., pour des travailleurs qui gagnaient à peine le salaire minimum, est définitivement perdu.

De plus les travailleurs s'engagent à trouver \$51,000. en mise de fonds initiale. Les démarches se multiplient auprès du ministère de l'industrie et du commerce et de la SDI pour débloquer \$51,000. L'échéance est le 15 février! Durant la semaine précédant la date fatidique, une pétition circule auprès de la population. On recueille 9,060 noms. On remet la pétition au maire-député de Saint-Jérôme, M. Bernard Parent. Au fur et à mesure que l'heure décisive approche, tant à la FTQ qu'à Tricofil, on multiplie les contacts. Rien ne bouge.

Le vendredi, 11 février, à 4 heures de l'après-midi, rien n'a encore bougé. Les travailleurs, réunis à l'usine, décident de marcher vers l'hôtel de ville de Saint-Jérôme. Un curieux mélange de volonté farouche de ne pas lâcher et une détresse grandissante assaillent tous les travailleurs en ces moments d'occupation de l'hôtel de ville.

Vers dix heures trente, à 1 hre 30 de la guillotine-horaire, Guy St-Pierre, ministre de l'industrie et du commerce, accorde le \$51,000. M. Fernand Daoust, secrétaire-général de la FTQ, M. Jean-Guy Frenette, économiste de la FTQ et Paul-André Boucher, président du syndicat des travailleurs de la Régent, font l'annonce de la nouvelle. Aux cris et aux pleurs se mêle une joie indescriptible.

Pour des centaines de travailleurs, c'est l'aboutissement d'un long combat. C'est également la victoire de la dignité des travailleurs.

En ce 14 février, au soir, la Régent Knitting Mills de Saint-Jérôme a rendu son dernier soupir.

Dans les jours qui suivront, les travailleurs abattront les derniers obstacles et prendront légalement possession de leur usine.

C'est un grand moment dans l'histoire des travailleurs du Québec, et aussi, le début d'un grand défi.

---

<sup>5</sup> Cette somme représente l'évaluation monétaire des griefs des travailleurs contre la RKM. Cette évaluation est celle de l'administration de la compagnie. L'évaluation des travailleurs se chiffrent à plus de \$800,000.

## *Enjeux décisifs*

Le profil de valeurs, d'attitudes et de comportements des travailleurs de la Regent s'inscrit dans un seul axe: la *sécurité*. Sécurité matérielle surtout, et sécurité affective en second lieu. C'est l'univers des besoins primaires qui est ressenti et explicité plus ou moins indirectement dans la majorité des choix consignés dans le tableau qui va suivre.

Mais gare ici à une interprétation trop étroite! La situation de crise au travail, les contraintes de besoins essentiels non satisfaits enfouissent peut-être la dynamique des aspirations sur laquelle nous pourrions miser pour un projet collectif mobilisateur et créateur.

*En bosse, c'est la sécurité à tout prix qui ressort; en creux, c'est une timide aspiration à créer un avenir meilleur et solidaire dans le travail. Jouer la carte de la sécurité immédiate, comme appui exclusif, équivaut à exténuier la dynamique déjà refoulée des aspirations, à enfoncer les travailleurs dans leur passivité, leur dépendance et leur aliénation. Par ailleurs, si on ne tient pas compte de leur profonde insécurité matérielle et des gratifications recherchées, plusieurs d'entre eux considéreront tout projet collectif, soit comme un ballon soufflé, soit comme un horizon impossible, soit comme un obstacle pour leur sécurité personnelle.*

Les petits salariés, en majorité, font face à leurs obligations courageusement. Mais ils ne forcent pas leur destin. Pour retrouver un dynamisme social et économique, il faudra peut-être risquer judicieusement de miser davantage sur les aspirations créatrices que sur les sécurités acquises, sans pour cela compromettre les nécessités impératives de leur situation, les besoins essentiels d'un revenu décent.

La tendance actuelle de l'ensemble de notre société va vers le sécurisme. C'est peut-être au plan d'un travail créateur, solidaire et gratifiant que les citoyens actuels reprendront de l'intérêt pour des institutions et une vie collective qui donnent le goût d'être, d'agir, de créer et de vivre ensemble, de lutter pour la promotion de tous, surtout des plus démunis.

*Dans le cas de la Regent, les choix décisifs face à l'avenir doivent aller jusqu'à ce niveau de profondeur où se rencontrent les sécurités de base et les aspirations à dépasser le "petit pain" dans un entrepreneurship collectif gagné par étape, dans le pays réel, avec ses possibilités, mais aussi ses contraintes.*

Comme première phase, il faut redonner au travail sa dynamique de créativité personnelle, de solidarité première, de promotion collective et de fière productivité, dans des projets socio-économiques réalistes.

*J. G. M.*

### **Échelle des valeurs des ouvriers à la Regent**

Travail	23 %
Santé	21.7
Famille	16.6
Sécurité	9.4
Salaire	7.9
Argent	7.2
Logement	5.3
Bonne entente	4.8
Loisirs	4.1

# Vers de nouveaux modèles de communauté de travail

Jacques GRAND'MAISON<sup>1</sup>

Les compagnies américaines de chemin de fer se sont obstinées à concentrer leurs opérations sur rails. On connaît leurs difficultés insurmontables aujourd'hui. Par ailleurs, le Canadien Pacifique a su profiter des innovations en matière de transport pour diversifier ses opérations: trains, bateaux, camions, avions, moyens de communications électroniques. Cette compagnie ne s'est donc pas enfermée entre deux rails.

Une telle comparaison peut nous aider à comprendre que le monde des relations industrielles n'est pas sorti des rails traditionnels des relations patronales-syndicales, même si on a su trouver des modèles nouveaux d'administration. L'organisation humaine du travail elle-même est encore embourbée dans les mêmes ornières: un rapport de force sur deux rails parallèles, une superstructure technocratique incompréhensible pour les travailleurs de la base, un régime salarial primaire et peu engageant, un scénario de négociation qui répète sans cesse le même type de conflit avec des clauses de plus en plus nombreuses et de moins en moins "administrables" (ex.: ancienneté, promotion et compétence mal articulées), une absence d'identification à l'organisation chez la plupart des membres.

Plusieurs études dans divers champs institutionnels nous révèlent un déplacement des formes d'appartenance et de solidarité. D'une part, on se désolidarise d'organisations devenues trop complexes et trop massives (on parle même d'*Executive drop out*); d'autre part, on

---

<sup>1</sup> Texte tiré de: *Regent Knitting Ltd., enquête et projet-cadre*, par Jacques GRAND'MAISON, pp. 147-159, (dactylographié), 206 pages.

recherche des appartenances et des solidarités horizontales, plus immédiates, plus quotidiennes, plus communautaires. Solidarités de métier, de groupe primaire, de mentalité, d'âge, etc. Appartenance à des milieux de vie plutôt qu'à des structures ou à des fonctions. Réintégration des objectifs et des styles de vie dans les questions de niveaux de vie.

Ces changements culturels plus ou moins visibles commencent à envahir le monde du travail et à changer les motivations, les aspirations et les formes d'implication. Evidemment, les jeunes y sont plus sensibles, mais ces derniers influencent implicitement les aînés. Les uns et les autres ne veulent plus d'un simple travail d'exécutants. Depuis deux décennies, ils entendent les dénonciations de la technocratie bureaucratique qui réduit les hommes à des numéros, à des rouages, à des objets de programmation sur l'ordinateur. Cette critique massive a aiguisé les sensibilités et les façons de voir les choses. Bon gré mal gré, il faut songer à de nouveaux modèles d'organisation sociale du travail et de l'activité économique.

Le cas de la négociation collective est très révélateur. Un rapide tour d'horizon nous révèle des constantes inquiétantes. Par exemple, l'accroissement géométrique du nombre de clauses. Les contrats deviennent des dictionnaires ou des bottins de téléphone, avec des nomenclatures où l'amas d'exception enterre les règles normatives. On veut résoudre à l'avance tous les cas à la pièce, et ce faisant on perd toute flexibilité dans la recherche de solutions, dans l'activité courante. On *négoce des centaines de décisions anticipées et fixes plutôt que des processus de solution des problèmes qu'on ne peut prévoir au détail*. Il nous faut de nouveaux scénarios de négociation collective qui assurent la sécurité du travailleur et la productivité de l'entreprise de d'autres façons. Sinon, on en reste aux rails traditionnels sans possibilités de convergence minimale entre les agents de production, entre les parties principales<sup>1</sup>. Nos institutions économiques nord-américaines commencent à être déclassées par les nouveaux modèles qu'on a trouvés ailleurs.

---

<sup>1</sup> Par exemple, pourquoi ne pas songer à utiliser un médiateur au début du processus pour établir avec les parties une plateforme de négociation mieux définie, avec des coordonnées plus claires, avec des processus de solutions mieux maîtrisés. Cela aura l'avantage de donner cohérence même au rapport de forces. Les uns et les autres devront objectiver et préciser leurs visées de long terme, de moyen terme et de court terme. Evidemment, dans toute confrontation, les stratégies de part et d'autre laissent place à des secrets, à des zones grises, à des étapes de *bargaining*. Mais si ces zones incertaines prennent une place majeure, les parties font traîner le processus pour voir clair, les esprits s'échauffent, les conflits s'accroissent artificiellement. Et

Dans des régimes semblables aux nôtres, — tel est le cas des industries japonaises, allemandes et suédoises — on a réussi à créer des communautés de travail où les ouvriers vivent une certaine solidarité avec leur firme par différentes formes d'implication: comité de gestion, participation aux bénéfices, information diffusée jusqu'aux derniers échelons, intéressement aux décisions et aux objectifs vitaux de l'entreprise, organisation cohérente du monde patronal et du monde syndical dans des ensembles plus larges et propres à chacun (la négociation sectorielle serait déjà un progrès). Il ne s'agit pas ici d'imiter aveuglément des modèles étrangers, mais de marquer le décalage entre les nouvelles avenues possibles et les situations réelles de l'organisation du travail chez nous.

### **Un vieux modèle à démystifier**

A la Regent, la majorité des travailleurs n'ont aucune idée d'ensemble des processus de production, d'administration, de mise en marché. Ils savent identifier des problèmes particuliers avec beaucoup d'à propos. Mais ils ont l'impression de ne compter pour rien comme individu. Ils ne se sentent pas partie prenante de l'avenir de leur firme, mais un rouage impersonnel et aveugle d'une vaste machine industrielle qui les mystifie, les écrase. Leur travail est important mais seulement comme ressource matérielle. Leur vie vraiment humaine est ailleurs, dans un milieu domestique restreint, surtout la famille et quelques amis. Leur peu d'intérêt civique et politique (c'est le cas d'une bonne majorité) commence dans l'absence d'une vraie communauté de travail: lieu fondamental d'une socialisation possible chez tout adulte. Sur ce terrain plus circonscrit, ils peuvent difficilement comprendre et objectiver les défis économiques de leur usine au moment des crises, si

---

ce n'est qu'après des tractations parfois très longues que les cartes essentielles sont sur la table. Le sort des hommes impliqués comme celui de l'entreprise sont alors liés à un jeu plus ou moins arbitraire qui compromet le climat humain du milieu de travail et le dynamisme économique de l'entreprise soumise à des pressions concurrentielles souvent difficiles à surmonter. Cette faiblesse du vieux modèle habituel de négociation collective se répercute sur toute la période de son application, avant l'épreuve de force de la prochaine négociation qui répétera le même scénario plus ou moins aveugle et chaotique.

Accepterons-nous, avec réalisme et imagination, de trouver des formes plus fécondes et plus satisfaisantes de négociation collective? Il est temps, du côté patronal comme du côté syndical, qu'on mette sur la table d'autres projets de négociation, par delà les critiques stériles des derniers temps.

en temps normal, ils sont peu informés, peu intéressés et peu impliqués d'une façon ou l'autre.

On le reconnaîtra sans peine, mais de là à sortir de telles ornières, c'est une toute autre affaire. Plusieurs lèveront les épaules et diront d'une façon sceptique qu'il ne faut pas rêver en couleur. Pourtant, tout le monde est insatisfait de la situation présente. Refuser d'envisager une action positive avec des risques bien calculés, c'est s'enfermer dans une sempiternelle insatisfaction sans issue, dans un statu quo de plus en plus désastreux.

### **D'exécutants à co-responsables**

N'y a-t-il pas des points d'appui dans d'autres dynamiques du travail. N'est-il pas possible que celui-ci puisse devenir par lui-même source d'épanouissement, de créativité et de progrès pour les uns et pour les autres? Croit-on qu'une organisation plus humaine du travail saura déboucher plus efficacement sur les objectifs économiques visés? Bien sûr, de nouveaux modèles économiques appellent des confrontations idéologiques, de nouveaux contrats sociaux, une philosophie de la vie différente. Mais ce débat concerne de plus amples engagements au plan politique. En se limitant à ces grandes visées, on laisse de côté des étapes plus humbles qui commenceraient à faire avancer les choses.

*D'abord, il faut dépasser cette structure industrielle (dichotomique) où il y a d'une part, des exécutants qui sont condamnés à se motiver par toute sorte d'incitations extérieures, sauf leur travail, et d'autre part, des gestionnaires qui monopolisent tout ce qu'il y a de pensée, de liberté, de créativité, de méthode, d'imagination dans le travail. Jusqu'ici les "managers" ont misé sur la sécurité immédiate accordée au travailleur exécutant. Celui-ci a fait de courtes revendications sur le salaire et les conditions de travail. Or voici que l'État s'occupe de plus en plus de cette sécurité minimale. Dans le cas de la Regent, on a vu certains jeunes travailleurs préférer les sécurités de l'État (assurance chômage... et bientôt revenu garanti) à un travail insignifiant qui ne leur rapportait pas plus financièrement.*

*Nous ne récusons pas ici la philosophie sociale du revenu garanti. Mais nous soutenons que les politiques actuelles sont d'une incohérence navrante par rapport au "pays réel" du système social et économique*

*et des mentalités réelles. On continue, dans la société, à accrocher la dignité et l'identification des hommes à leur travail. Mais on ne valorise pas, en haut lieu, une politique de plein emploi. On ne se préoccupe pas non plus de la qualité humaine du travail, des emplois créés. Si le revenu garanti devient la première priorité, il faudra bien donner au travail d'autres intérêts, d'autres sens, d'autres incitatifs humains internes à l'activité elle-même. Sinon, on est en train de s'enfermer dans les contradictions et des culs-de-sac tragiques. Un système purement sécuritaire succédera à celui de purs exécutants captifs et passifs. Et les uns et les autres perdront le goût de la responsabilité personnelle et collective, le goût de faire quelque chose de valable avec d'autres, le goût de risquer, de lutter, de créer, de se solidariser pour la promotion et la libération collective, le goût de créer une société progressive, audacieuse, juste et humaine. Je ne suis pas sûr que les "prétendus réalistes" du moment ne bloquent pas l'urgence de créer un avenir plus positif et humain.*

Au premier chef, il faut songer à des formes de co-responsabilité au plan du travail lui-même, de l'activité industrielle concernée et de l'organisation interne de l'entreprise. Déjà la formation en industrie, la polyvalence, la possibilité de mobilité professionnelle et la stratégie ouverte de promotion, invitent à une toute autre organisation du travail de base. Nous présentons dans la seconde partie une stratégie polyvalente de co-responsabilités. Mais disons tout de suite qu'en creux, nous avons décelé chez les travailleurs de la Regent, une certaine volonté de participer à un tournant positif de l'entreprise. Si les comportements extérieurs expriment des attitudes de rejet, de défiance, de perplexité, d'insécurité, de non-collaboration, il y a d'autres attitudes profondes et permanentes, liées au réalisme populaire, qui laissent entendre que la plupart sont prêts à rendre l'usine plus rentable. Leur intérêt à l'usine est peut-être plus fort que leur sentiment d'étrangeté et d'inutilité. Mais il manque les conditions nécessaires à des formes efficaces d'implication. C'est ce que nous allons voir dans la prochaine étape où nous clarifierons d'une façon positive des questions épineuses mal élucidées.

### **Efficacité et participation**

À première vue, on serait porté à penser que les tensions patronales-ouvrières, en l'occurrence, ont eu une très grande influence sur

la situation actuelle. Ce diagnostic nous semble unilatéral et quelque peu biaisé. Dans le cadre d'une gestion efficace, la collaboration des travailleurs pourrait être plus intense, plus nette. Les insatisfactions au plan de l'organisation du travail retentissent sur les rapports avec la direction, sur les processus de griefs, sur le taux de productivité et le climat de l'usine. Le syndicat doit prendre alors des attitudes agressives. Le phénomène est donc autant un effet qu'une cause.

Vues sous cet angle, ces tensions renvoient à une nécessaire co-responsabilité pour éviter certains affrontements stériles et erratiques, de part et d'autre, et pour établir des règles du jeu plus claires et plus efficaces. *Nous ne sommes pas sûrs que bien des gens soient convaincus des rapports étroits entre efficacité et participation*, entre la qualité du leadership et celle du membership. La faiblesse d'un pôle entraîne la réaction négative de l'autre. Et le climat se détériore, les rapports s'obscurcissent, les erreurs provoquent des "réactions négatives en chaîne". On a vu comment, au moment des négociations tout autant que dans les entrevues de groupe, les coordonnées véritables des situations étaient mal ou peu perçues par les parties. Il *faudra donc voir plus clairement* les rapports concrets et possibles à établir entre la restructuration de la direction proposée par la firme KSA et les collaborations des autres agents de production<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> *Recommandations de l'Étude KURT SALMON ASSOCIATES*

À la question "l'usine de St-Jérôme est-elle viable?", le rapport répond finalement "oui"; mais c'est un oui conditionnel.

Pour que l'usine devienne viable et que les faiblesses soient corrigées, trois prérequis sont indispensables:

- 1 — Une volonté commune patronale-ouvrière de mener à bien la réorganisation.
- 2 — L'embauche de trois nouveaux cadres de direction.
- 3 — Un investissement de \$620,000 en matériel et de \$300,000 en consultation technique pour les trois prochaines années. Les pertes d'opération pour ces trois années ne sont pas incluses.

"Si la Direction, les travailleurs et le Comité de reclassement peuvent prendre les engagements exposés ci-dessus, à court et à long terme, nous recommandons de poursuivre les opérations de St-Jérôme."

C'est donc un oui prudent, assorti de conditions sévères. Mais c'est quand même un oui, ce qui implique que la poursuite des opérations de St-Jérôme, et par là même le maintien du niveau d'emploi pour les travailleurs, n'est pas un objectif utopique, irréalisable et désastreux financièrement.

## **Plutôt les possibilités de l'avenir que les acquis du passé**

La qualité du tandem efficacité-participation conditionne donc la communication, la cohésion interne, l'intéressement des travailleurs tout autant que la structuration de tâches bien définies et assumées et la productivité elle-même. Mais pour un avenir prometteur, cela ne suffit pas. Il faut que les uns et les autres sachent vitalemment qu'ils participent à un projet collectif de long terme qui leur apporte soit une sécurité correspondante, soit une capacité de foncer dans le marché du travail avec de meilleurs atouts dans les mains: une certaine polyvalence, une expérience plus riche et plus adaptée aux progrès technologiques, un esprit d'initiative, de responsabilité créatrice, de liberté et de solidarité positives.

La tendance majeure d'un certain traditionnalisme est à inverser. *Il faut que les travailleurs se convainquent que même leur sécurité la plus matérielle dépend davantage des possibilités de l'avenir et de leur implication dans un projet industriel valable que de l'assiette très étroite de certains droits acquis dans le passé.*

Il s'agit donc de la mutation culturelle et socio-économique d'une mentalité sécuritaire (très compréhensible) mais désastreuse au plan du dynamisme. Déjà, certains indices des enquêtes récentes montrent une attitude sceptique, négative ou passive face à l'avancement et à l'avenir. Bien sûr, les petits salariés, particulièrement, sont tenaillés par des problèmes de court terme. Le seul long terme pour eux, c'est la promotion de leurs enfants: un long terme extérieur à eux-mêmes. Or ce défi social est insurmontable, même dans le cas de l'éducation des enfants, si les travailleurs adultes, sur leur propre terrain, ne sont pas engagés dans la construction d'un avenir possible, dans un projet collectif concret, relié à leur principale activité: le travail.

## **Ambivalence psycho-sociologique**

Par-delà l'insécurité profonde et le sentiment d'inutilité chez un grand nombre, nous avons rencontré dans la plupart des cas, des travailleurs qui paradoxalement nous parlaient de leur travail avec une certaine fierté, une certaine noblesse. Des travailleurs soucieux de compétence, d'amélioration, de productivité, de stabilité d'emploi, à la con-

dition, évidemment, d'y trouver sécurité et revenus suffisants. La plupart voudraient demeurer à la Regent, s'il y avait certaines garanties d'avenir. Plusieurs ont parlé de la Regent comme un second "chez eux".

Cette ambivalence d'attitude est difficile à justifier rationnellement: désir de rester et désir de "sâcrer le camp", rejet de la direction et confiance en elle ("la compagnie est capable de continuer à opérer"), attachement à leur travail et désintéressement vis-à-vis des défis économiques de l'usine. S'agit-il de l'ambivalence de la situation globale de la société francophone qui vit dans un monde industriel développé sans être partenaire de plain-pied? S'agit-il de l'ambivalence bien connue des minorités colonisées, tiraillées entre la passivité et la colère, entre la séduction et le rejet, entre la lutte et l'auto-destruction, entre l'autoritarisme et l'anarchie, etc.? Ces phénomènes profonds marquent notre vie socio-économique particulièrement, puisque c'est là où l'aliénation est vivement ressentie.

### **Passage difficile du privé au public: vers de nouveaux modèles**

Encore ici, il ne faut pas se laisser noyer dans une sorte de pessimisme stérile qui, après avoir souhaité un changement radical de tout et immédiatement, démissionne devant les défis du pays réel et les tâches progressives à réaliser. On passerait ainsi du changement global, projeté utopiquement, au refus global sans main et sans espoir. Nous suggérons des transformations au plan de l'organisation interne du travail. Mais nous n'oublions pas le contexte plus large qui l'environne. Prenons l'exemple du Comité d'étude et de reclassement.

Un problème particulier se pose dans une industrie: fermeture envisagée. La décision ne saurait être prise unilatéralement et privément par la direction, et cela sans contrôle gouvernemental, syndical et public. On se rend compte que l'enjeu est plus large que le terrain immédiat. La communauté locale et régionale est concernée, de même l'ensemble de la société et du gouvernement. Les travailleurs mis à pied ou menacés de chômage ne sauraient être laissés à eux-mêmes: isolés, sans appui et sans défense. Il y a, évidemment, leur syndicat. Mais, il faut se rendre compte que tout cela ne peut rester dans la sphère privée. Toutes les instances et toutes les ressources possibles doivent être mises à contribution dans une stratégie complexe d'interventions.

Ce passage, du privé au public, d'un secteur indépendant au système social, est plus difficile qu'on ne le pense. En Amérique du Nord, le primat de l'entreprise privée et le syndicalisme d'unités locales et de négociation par établissement ont amené des réflexes d'auto-défense face aux interventions extérieures des agents de l'État, des hommes politiques ou des autres ressources du milieu. Par ailleurs, on ne peut revendiquer, d'une part, de véritables politiques économiques pour appuyer l'industrie et refuser en même temps que l'État, l'opinion publique, les services publics, les communautés locales et régionales n'interfèrent d'aucune façon pour contrôler les contributions qu'ils apportent. Idéologie à part, c'est une requête de bon sens et de saine démocratie. Le même raisonnement vaut pour l'activité syndicale.

N'a-t-on pas dit, ces derniers temps, qu'il n'y a plus de négociations ou de conflits purement privés? Sans doute, il faut assurer les autonomies nécessaires des divers secteurs. Mais, c'est celui de l'économie qui tarde le plus à comprendre le nouveau style de société dans lequel nous entrons, et surtout les exigences nouvelles de la cité, des États et des autres ensembles humains modernes. Mentionnons seulement les rapports mal élucidés entre les firmes multinationales, la concurrence internationale, les politiques économiques nationales, et les secteurs économiques particuliers à l'intérieur de chacune des sociétés. On n'évitera pas de situer les problèmes particuliers dans l'ensemble de la société concernée.

Le Comité d'étude et de reclassement exprime, d'une façon partielle et provisoire, ce qui devrait être fait sur une base plus large et permanente. Par ailleurs, il a l'avantage de ramener le défi à taille humaine, et de nous faire voir ce qui est possible. Qui sait si ces comités ne permettront pas d'amorcer des solutions d'avenir plus larges, plus profondes et plus réalistes. D'eux peuvent naître des projets collectifs partiels mais d'inspiration nouvelle et féconde.

### **Un projet collectif valable: un nouveau chantier**

On pose souvent très mal le problème de la productivité, de l'intéressement des travailleurs, de l'enjeu des salaires et des conditions de travail. On met en veilleuse les aspirations latentes les plus profondes, celle de réaliser quelque chose de plus grand que soi avec d'autres, celle de participer à un risque collectif valable. Le salaire

hebdomadaire ne suffira jamais à motiver profondément des travailleurs, pas plus que la victoire de son pays dans une guerre. Trop d'études ont montré l'importance de la solidarité proche, quotidienne autour d'objectifs communs accessibles. Tout se passe comme si bêtement on demandait au travailleur d'accroître sa productivité et d'oublier en même temps les motifs les plus profonds qui peuvent lui donner le goût de travailler, de lutter, de se solidariser. C'est ce qui nous a amenés à proposer une stratégie polyvalente de concertation qui débouche sur un nouveau chantier, sur un projet industriel neuf. Une stratégie qui met à profit un ensemble de motivations aussi profondes que quotidiennes. Une stratégie qui réintègre le long terme des aspirations dans la vie de travail et l'activité courante. Une stratégie qui déclenche un certain enthousiasme aussi dynamique que réaliste.

Les crises profondes bien assumées peuvent faire naître des solutions plus profondes, plus efficaces, plus humaines et en même temps inédites. Le cas de la Regent nous permet peut-être de transformer en dynamismes de dépassement un obstacle apparemment insurmontable. En effet, la situation est telle qu'aucune partie ne peut gagner seule, que la victoire de l'une sur l'autre équivaut à l'échec des deux. Bon gré mal gré, les deux parties sont acculées à une communauté d'intérêt et de solidarité pour assurer leur propre avenir. Raison majeure pour inventer ensemble des solutions fécondes.

L'objectif de créer de nouveaux emplois ou de maintenir les emplois existants est simpliste et de courte vue. Il faut viser des communautés de travail épanouissantes et créatrices, des projets industriels réalistes et efficaces pour la promotion économique collective et le progrès de la société entière. Nous avons toutes les raisons de croire que les deux parties et les gouvernements sont prêts à tenter une expérience pilote à la Regent. À moyen terme, nous proposons un projet cadre dans lequel les uns et les autres pourront se sentir à l'aise pour préciser leur apport particulier et définir leur collaboration.

# La corvée, espoir d'une réouverture

Rita MAURICE

Fin 1972, début 1973, à la suite d'une recherche intensive auprès des travailleurs de la Regent, Jacques Grand'Maison arrivait à la conclusion suivante: "En bosse, c'est la *sécurité* à tout prix qui ressort; en creux c'est une timide aspiration à *créer* un avenir meilleur et solidaire dans le travail". Plus loin, l'auteur ajoutait: "Pour retrouver un dynamisme social et économique, il faudra peut-être risquer judicieusement de miser davantage sur les *aspirations créatrices* que sur les *sécurités acquises*, sans pour cela compromettre les nécessités impératives de leur situation, les besoins essentiels d'un revenu décent".

Le rapport des journées d'étude tenues chez les Jésuites en janvier et février de cette année nous permettent de découvrir ces deux aspirations, *sécurité*, *créativité*, et compte tenu d'une situation différente, un désir unanime de *participer* à la réorganisation de l'usine, sûrs qu'ils sont (les travailleurs) que leur apport est nécessaire.

En faisant l'enquête les 28 et 29 novembre dernier, nous avons voulu connaître de nouveau le groupe de la Regent alors qu'il vivait une expérience nouvelle, totalement différente des deux situations antérieures<sup>1</sup>. En préparant le questionnaire, nous avons voulu vérifier si les deux aspirations soulignées et qui se retrouvaient dans le Rapport Grand'Maison, et plus précisément si l'aspiration à la *créativité* était plus forte qu'il y a deux ans. Nous avons voulu également vérifier si l'espoir d'une réouverture définitive était plus fort grâce à l'expérience qu'ils vivaient à ce moment-là. Finalement, nous voulions détecter les problèmes qui pouvaient se poser dans un "type relativement nouveau

---

<sup>1</sup> Il s'agissait d'une "corvée" pour compléter les commandes de l'entreprise en attendant de trouver une formule de réouverture.

d'organisation du travail, comme aussi connaître le rôle du syndicat et l'influence qu'avait pu avoir le Comité de Reclassement sur les aspirations présentes des travailleurs de la Regent".

Voici maintenant d'une façon sommaire les résultats auxquels nous sommes arrivés.

NOTE: 112 personnes ont été interviewées, la plupart individuellement, quelques-uns en groupe ne dépassant jamais 5 personnes.

### **Que pensez-vous de l'expérience que vous vivez présentement?**

Il s'agissait de saisir d'une façon globale l'image que les travailleurs se faisaient de leur expérience actuelle.

Les traits saillants de cette image sont les suivants: Le climat actuel dans l'usine est bien différent de ce qu'il était avant le 7 juin 1974. Présentement, ils travaillent sans tension: plus de contremaître pour pousser dans le dos. Il y a de l'entraide, ils n'ont plus peur de se montrer des "trucs" pour augmenter ou améliorer la production; ils travaillent en fonction d'un but commun, un climat de confiance a remplacé la méfiance qui existait auparavant, les travailleurs se parlent davantage non seulement entre ceux d'un même département mais au niveau de toute l'usine. En somme, l'expérience vécue depuis le 7 novembre, est pour l'immense majorité une expérience formidable, intéressante à cause de ce climat de fraternité et d'entraide qui existe. De plus, les travailleurs semblent avoir pris conscience de leur valeur, de leur importance. Ils se rendent compte qu'ils ne sont plus des numéros mais des *êtres humains responsables*.

Une autre série de traits saillants qui vient confirmer l'existence de cette aspiration à la *créativité* que mentionnait le Rapport Grand'-Maison, ce sont ces commentaires nombreux entendus au cours des entrevues qui se réfèrent à une marge d'initiative donnée à chacun alors qu'auparavant celle-ci n'existait pas. Les travailleurs sentent qu'on leur fait confiance. Dans le Département de la Couture, plusieurs fois on a pu entendre ce commentaire: "autrefois, il fallait toujours faire appel au mécanicien dès que se présentait un problème, même mineur. Aujourd'hui, non; on essaie, et de cette façon on a pu économiser beaucoup de temps. Au fond, on n'est plus des enfants d'école. Le mot "polyvalence" revient souvent, et l'expérience actuelle a permis à plusieurs d'entre eux de l'expérimenter.

Une autre série de traits saillants, c'est une prise de conscience plus vive de leur capacité et de leur importance. Au cours des sessions chez les Jésuites, cette prise de conscience s'était manifestée, mais non pas d'une façon aussi claire et précise qu'en ce moment. Quelques-uns ont avoué qu'ils ne s'attendaient pas à un tel succès. Une expression souvent entendue a été la suivante: "*On sort plus d'ouvrage qu'avant, de meilleure qualité et avec moins de fatigue*". Il semble possible de croire que l'idée d'autogestion et aussi la possibilité concrète de la vivre aient fait de grands progrès au cours de cette expérience. Quelques-uns disaient: "*Pas seulement l'entreprise privée peut réaliser de grandes choses. Nous aussi*". En fait, ils voient leur expérience présente comme très utile pour rendre possible la réouverture définitive selon une formule nouvelle, non selon le système antérieur. Finalement quelques-uns espèrent que leur expérience présente puisse servir à d'autres travailleurs du Québec.

Cependant quelques commentaires pessimistes ont été entendus chez quelques-uns. Ce pessimisme ne se réfère pas tellement à l'expérience présente, mais au futur. Le commentaire suivant peut illustrer ce qui vient d'être dit: "*Il est vrai qu'on peut diriger le processus de production. Mais le problème de l'approvisionnement en matière première, comme celui de l'écoulement des produits...*" Certains affirment que pour la réouverture, il sera nécessaire d'avoir recours à des personnes plus compétentes surtout dans le domaine de l'administration, du marketing... Quelques-uns regrettent le départ de certains contremaitres et mécaniciens qui seraient nécessaires.

Enfin deux personnes ont fait le commentaire suivant: "*Boss pas boss, c'est la même chose*".

Des entrevues ont été faites également chez des travailleurs qui n'ont pas participé à la corvée mais continuaient à assister aux rencontres du Comité de Reclassement. Chez eux, existait la déception de ne pas avoir participé à la corvée. Ils regrettaient de ne pas être assez bien informés et se sentaient plus loin de la réouverture.

En somme l'image globale de l'expérience vécue est positive: meilleur climat, plus d'initiative, une plus grande confiance dans leur capacité, plus d'espoir en vue de la réouverture, de même qu'une meilleure connaissance de l'usine. Cependant, quelques craintes de ne pas avoir certains spécialistes ou techniciens aux postes, surtout administratif.

## Qu'est-ce que vous aimez le plus?

Plusieurs réponses se recoupent avec celles que nous venons de lire. Cependant il semble bon de souligner les aspects positifs suivants:

Le fait de pouvoir prendre *plus d'initiative*, de se sentir davantage responsable, revient fréquemment. Les travailleurs apprécient beaucoup le climat de solidarité, d'entente, d'entraide qui règne maintenant dans l'usine. Ils se connaissent davantage. Ils travaillent en vue d'un projet commun. Ils apprécient le fait de ne pas se sentir poussés dans le dos comme avant, tout en produisant davantage et mieux.

Le fait de pouvoir donner une solution immédiate à certains problèmes leur apparaît comme quelque chose de très positif.

Sur le plan "*créativité*", on ne regrette qu'une chose: c'est de ne pas avoir pu l'exercer plus largement à cause des contraintes qui pesaient encore sur eux.

Les travailleurs ont été sensibles aux visites qu'ils ont reçues. Loin de les déranger, elles semblent avoir provoqué chez eux un désir de faire toujours mieux; elles ont été perçues également comme une occasion de faire connaître leur expérience. "*Ça servira sûrement à la réouverture*" a-t-on pu entendre de temps à autre.

Enfin, certains ont affirmé qu'ils préféreraient de loin assurer par leur travail leur pain quotidien que de dépendre de l'Assurance-chômage.

Une personne a cependant souligné qu'elle avait préféré l'expérience vécue au Comité de Reclassement, car elle y retrouvait davantage d'unité. Enfin deux personnes ont affirmé: "*Ça marchait bien avant; ça marche bien aujourd'hui*".

En somme de nouveau, ce qui frappe dans les commentaires entendus: "*c'est d'abord notre chez-nous, c'est là qu'on aime travailler; la confiance qu'on a mise en eux, le climat de fraternité, d'entraide qui existe; la capacité même si elle a été réduite, d'innover, de créer, et aussi le fait de pourvoir par leur travail aux nécessités de la vie et ne pas dépendre des autres*".

## Qu'est-ce que vous aimez le moins?

Plusieurs n'ont pas répondu à cette question, soit plus de la moitié des travailleurs rencontrés. Il n'y a rien qu'on aime moins.

Le groupe du "shipping" a regretté d'avoir été exclu, en ce sens qu'aucun groupe ne leur a rendu visite.

Quelques-uns se demandent où tout cela les conduira, d'où un certain climat *d'insécurité*.

Il y aurait lieu de changer les heures de travail. Selon certains, il vaudrait mieux commencer à 8h. A.M. plutôt que 7h. A.M.

Certains ont éprouvé des difficultés quand ils ont dû changer de département.

D'autres ont regretté que pour terminer la corvée dans le cadre de l'entente entre le syndicat et la compagnie, ils aient été contraints d'utiliser ou suivre l'ancien système.

Quelques-uns ont regretté que malgré tout, et malgré le climat de fraternité, il y ait eu encore de la "jalousie", de la "critique" et de "l'hypocrisie" entre certains travailleurs.

Certaines "vieilles mains" ont regretté l'incompétence ou le peu de rendement donné par certains jeunes.

Il y aurait encore, selon certains, du favoritisme, de telle sorte que quelques-uns seraient vraiment privilégiés, sans vraiment le mériter.

Chez certains Premiers hommes ou Premières femmes, on retrouverait encore certaines attitudes typiques des contremaîtres traditionnels.

Enfin la discipline laisserait à désirer dans certains secteurs. Dans une conversation tenue avec un groupe qui mentionnait ce fait comme un problème, on retrouvait une ambiguïté: certains aimeraient que le Premier homme ait un comportement semblable à celui du contremaître, alors que d'autres souhaiteraient que la discipline soit le produit ou l'expression du groupe.

En guise de conclusion, nous retrouvons clairement exprimées, les deux aspirations que mentionne le rapport Grand'Maison: SÉCURITÉ et CRÉATIVITÉ. Il serait même possible de "caser" la plupart des "critiques" ou "observations négatives" entendues, dans ces deux "casiers".

### **Quels sont les problèmes rencontrés au cours de la corvée?**

Plusieurs, comme c'était le cas dans la question antérieure, n'y ont pas répondu parce qu'il n'y avait pas de problème pour eux. Par

ailleurs certaines réponses se recourent avec les réponses de la question 3.

Il y aurait eu du favoritisme dans le choix de certaines personnes.

Il y en a qui se sont découvert ou attribué des talents qu'ils n'auraient pas.

Certains ont regretté que l'exécutif du syndicat ait pris une certaine distance et ait même adopté certaines attitudes propres à des patrons.

Certaines personnes ont regretté l'absence de mécaniciens qui auraient pu leur aider à résoudre certaines difficultés. Par ailleurs ces mêmes personnes déplorent le fait qu'avant, personne n'enseignait aux autres ce qu'il y avait à faire dans telle ou telle circonstance.

On a déploré le fait qu'il ait été difficile de se dire la vérité, alors que d'autres regrettent une absence de diplomatie chez certaines personnes ayant des responsabilités.

Parmi ceux qui ont eu à changer de travail, quelques-uns ont éprouvé certaines difficultés de s'adapter à leur nouvelle tâche.

Enfin au niveau du 3<sup>e</sup> plancher, la peur de ne pas finir à temps a créé un climat de tension. Certains ont regretté qu'il n'y ait pas plus de monde au 3<sup>e</sup>. Par ailleurs, quelques-uns croient que la production a connu une baisse de qualité à cause de la présence de "nouvelles mains".

Il semble bien que quelques-unes des difficultés mentionnées aient pour fondement une volonté claire et nette de *créer* vraiment une situation nouvelle, un nouveau type de relations entre travailleurs. Chez d'autres, c'est ce regret de ne pas avoir eu la chance d'étendre leur connaissance, et/ou aussi de ne pas avoir exercé leur initiative personnelle.

### **Maintenant, après cette expérience, comment voyez-vous la réouverture définitive de l'usine?**

La plupart voient la réouverture possible en grande partie grâce à cette confiance acquise au cours de cette expérience. "*Nous avons fait nos preuves*".

Tout en voyant davantage la réouverture possible, la majorité mentionne qu'ils ne veulent plus retourner à l'entreprise privée. Ils veulent une participation que ce système ne permet pas. Ce témoignage d'un travailleur peut prendre une signification spéciale dans ce contexte quand il dit: *"On a commencé avec l'idée qu'on finira la production mais on parle d'ouvrir le "worsted" pour finir des pièces de Montréal, mais ce n'est pas prévu dans le contrat... mais on ne nous en parle pas; si ça continue les Grover vont s'embarquer dans le portrait."*

Quant au financement nécessaire à la réouverture, nous retrouvons les opinions suivantes: le gouvernement, les coopératives comme les Caisses populaires, la S.D.T., la S.G.F., la population. Quelques-uns ont suggéré qu'ils devraient verser 0.05 de l'heure par travailleur, afin de s'engager davantage dans l'entreprise.

D'autres croient que la réouverture sera un succès si les travailleurs peuvent acquérir une plus grande discipline, tout en leur donnant confiance. *"Nous ne sommes plus des enfants"*.

Certains mentionnent qu'ils auront besoin de certains spécialistes, surtout dans le domaine de l'administration.

Enfin un désir qui semble être général: l'abolition pure et simple du système de bonus.

### **Comment voyez-vous le rôle de votre syndicat?**

La plupart affirment qu'ils n'en seraient pas au point actuel si ce n'avait été du travail acharné, systématique, fait par le syndicat. Ce qu'ils ont présentement, selon la majorité, il faut l'attribuer à leur exécutif. De plus, quand il s'adresse à eux, quand il les informe, il semble que l'espoir en la réouverture augmente. En ce sens, plusieurs ont souligné que le syndicat devrait les informer toujours davantage, les tenir au courant de tout ce qui se déroule. De même, l'idée d'un syndicat fort, près des travailleurs est généralement répandue.

Quant au rôle du syndicat face à une réouverture possible et selon une formule d'auto-gestion, les opinions varient. Certains sembleraient contents d'avoir le syndicat comme patron, ou siégeant majoritairement au conseil d'administration, alors que d'autres veulent un syndicat fort mais ne faisant pas partie, au moins d'une façon majoritaire, du Conseil d'administration. Une phrase comme celle-ci révèle cette aspiration:

"Que le syndicat ne change pas, qu'il ne devienne pas un patron". De toute façon, il semble bien que le rôle du syndicat sera à redéfinir s'il y a réouverture. Plusieurs sentent qu'ils auront toujours besoin, quelle que soit la formule, d'un organisme pour les défendre. Mais comment le situer dans les formules nouvelles? Peut-être redéfinir son rôle. Présentement, on ne retrouve pas unanimité sur ce point.

Seulement quelques commentaires négatifs ont pu être entendus, lesquels pourraient se résumer dans l'affirmation suivante: "*Certains veulent une petite 'fiolle'.*" La crainte de favoritisme ou de retour à la situation antérieure pourrait expliquer également une telle crainte.

### **Avez-vous suivi le Comité de Reclassement?**

Environ la moitié l'a suivi régulièrement. Les autres varient de l'irrégulier à "pas du tout".

Il semble se dégager clairement que les plus assidus au Comité soient également les plus heureux de l'expérience vécue présentement et les plus confiants dans l'avenir.

## **CONCLUSION**

La recherche de la *sécurité* persiste. Cependant cette *sécurité* veut être obtenue non pas de n'importe quelle manière. Seul un travail qui pourra permettre d'exprimer leur *créativité*, leur *participation*, et faire appel à leur *initiative* pourra vraiment les satisfaire. De plus, le groupe semble être plus solidaire qu'avant, se connaissant davantage, et ayant plus d'échanges en commun qu'avant.

# *La nouvelle Société populaire Tricofil et l'industrie du textile et du vêtement au Québec*

Jean-Guy FRENETTE,  
Service de recherche FTQ.

Dans ce dossier il convient de situer la Société populaire Tricofil (l'ancienne Regent Knitting) dans le contexte industriel québécois et canadien. Cet article tentera de dégager les éléments importants pour la compréhension de cet important secteur d'activité économique au Québec.

— *C'est le secteur d'emploi le plus important: 1 travailleur sur 4 au Québec. On distingue 3 groupes dans ce secteur, soit le textile proprement dit, la bonneterie et le vêtement. En 1965 sur 500,000 travailleurs dans l'industrie manufacturière québécoise, 121,200 œuvraient dans ce secteur. En voici la répartition par sous-secteurs pour les années '65, '73 et '75 au Québec.*

T.	EMPLOIS			RANG	CRÉATION D'EMPLOI 1965-1975 <sup>1</sup>
	1965	1973	1975 <sup>1</sup> prévisions		
Textile	45,700	43,000	58,800	3	13,100
Bonneterie	12,800	14,800	15,600	14	2,800
Vêtement	62,700	68,000	73,500	1	10,800
<b>TOTAL:</b>	<b>121,200</b>	<b>125,800</b>	<b>147,900</b>		<b>26,700</b>
% du secteur manufacturier	24.2%	25%	31.2%		

<sup>1</sup> Estimés établis par le ministère du Travail et de la Main-d'œuvre, 1971.

En 1972 on estimait à 84,000 le nombre de travailleurs dans le textile au Canada. La croissance de l'emploi de 1968 à 1972 fut de 0.8% par an et on estime entre 1 et 5% la croissance annuelle entre 1973 et 1978. Dans le vêtement, il y en avait 119,600; la croissance de l'emploi fut de 0.2% de 1968 à 1972 et on l'estime à 1% par an de 1973 à 1978.

— *C'est un secteur québécois.* Pour les secteurs textile et vêtement, la représentation du Québec par rapport au Canada est fortement majoritaire. C'est en effet une industrie typiquement québécoise car la place du Québec se chiffre ainsi en 1973:

	% québécois de la main-d'œuvre canadienne	% québécois de la fabrication canadienne
Textile	55%	55%
Bonneterie	60%	60%
Vêtement	70%	N.D.

On voit ici toute l'importance que peuvent prendre pour le Québec les politiques économiques du gouvernement fédéral concernant cette industrie.

— *Le Fédéral contrôle le sort de cette industrie.* Par le jeu des échanges commerciaux, un gouvernement peut décider de permettre à un pays étranger l'entrée de son produit en retour de privilèges identiques pour un produit canadien. Par exemple, on peut vouloir vendre le blé canadien aux pays asiatiques en leur permettant en retour de vendre leurs vêtements et leur textile au Canada. Voyons maintenant l'état des importations et des exportations dans ce secteur pour 1972.

	Importations (\$ 000)	Exportations (\$ 000)
Vêtements féminins	166,000	57,000
Vêtements masculins	69,000	8,000

Pour les vêtements féminins les importations représentent (1972) 17% de la production canadienne alors que les exportations ne représentent que 6%. Dans le vêtement les importations représentent une perte de 12,000 emplois canadiens.

Dans le textile, la valeur de la production canadienne se situe à près de 1 milliard par an. Dans les années soixante la production canadienne représentait environ 55% du marché et les importations 45%. Depuis 1970, c'est l'inverse qui se produit de sorte que le marché canadien est majoritairement noyé par les importations, d'où la crise actuelle dans ce secteur.

Au total, les importations canadiennes sont ainsi passées de 730 millions à \$1,041,000, de 1970 à 1972, où l'industrie du textile comptait pour près des deux-tiers, alors que les exportations canadiennes ont progressé de \$181 millions à \$217 millions.

— *L'ampleur de la crise actuelle du textile.* On estime à près de 4,000 les mises à pied en 1974 et quelques 3,000 autres sont venues s'y ajouter en 1975. Les importations massives de nylon, de tissus de fibre chimique, de worsted, polyester-coton, les double jersey sont à l'origine de cette catastrophe. Les pays asiatiques, pour équilibrer leur balance de paiement devenue déficitaire avec la hausse du coût du pétrole qu'ils importent, nous ont inondés de produits de textile écoulés parfois en-dessous du coût de production même (dumping). Seule une réglementation sérieuse du type et de la quantité des importations de textile peut régulariser la situation de l'industrie locale et c'est le fédéral qui contrôle cette politique économique. Lui seul est en mesure d'en-diguer la crise actuelle du textile.

— *L'industrie du vêtement n'est pas encore touchée.* L'industrie du vêtement s'alimente au secteur du textile dont elle transforme les produits. C'est d'ailleurs cette industrie de la mode qui importe ses matières premières ou ses tissus des pays asiatiques surtout au détriment du secteur local du textile.

De plus, les manufacturiers et les grands magasins placent leurs commandes de vêtement directement dans les pays asiatiques; ils peuvent ainsi vendre à bon prix un produit moins cher que s'il était fabriqué sur place. Les manufacturiers qui agissent ainsi réalisent généralement une simple opération de modification aux vêtements importés, comme de poser une étiquette "made in Canada". Cette pratique capitaliste est rentable à court terme pour ceux qui la pratiquent mais tue à long terme l'industrie interne du vêtement et élimine des emplois. Le gouvernement, s'il n'intervient pas, est complice de ces pratiques.

L'argument utilisé pour justifier un pareil dégât est qu'il faut offrir au consommateur un vêtement qui, à qualité égale, est moins cher. Il

faudrait que cela soit bien démontré si tel est le cas et, de plus, il faudrait d'abord analyser les répercussions sociales et économiques de telles pratiques avant de les appliquer: rien de cela ne se fait actuellement. C'est l'anarchie qui prévaut dans ces secteurs.

— *La rentabilité du secteur.* Le secteur textile n'est pas aussi pauvre qu'on le prétend. Pour l'ensemble de ce secteur, les données suivantes nous fournissent un ordre de grandeur de la rentabilité.

Secteur textile et vêtements — Canada (en millions)

	1970	1971	1972	1973	1974 <sup>1</sup>	1975 <sup>1</sup>
Ventes	3,307	3,935	4,226	4,980	5,651	5,775
Profits	81	139	138	232	340	231
% de profits	2.45	3.53	3.27	4.66	6.01	4.00
Toutes les industries <sup>1</sup>	5.92	6.19	6.64	7.78	8.63	7.14

De 1970 à 1974 les profits ont augmenté de 420% alors que les ventes augmentaient de 171%. En 1972 et en 1973 le rendement sur le capital investi fut de 8.6% et de 12.0% dans l'industrie textile seulement. Dominion Textile réalisait en 1973 un rendement sur le capital investi de 16.0%, ce qui était comparable à Northern Electric par exemple et inférieur à Steinberg qui réalisait 9.9%.

— *Le contrôle étranger et les profits.* Depuis 1970 plus de 60% de l'avoir des actionnaires (*les intérêts des actionnaires dans les actifs des entreprises*) des entreprises de textile est entre des mains étrangères, dont 50% américaines. Avec ce contrôle les compagnies capitalistes américaines viennent chercher plus de 70% des profits réalisés dans le textile. D'année en année, l'emprise américaine sur le secteur s'accroît et la part des bénéficiaires également.

Dans le secteur vêtement ce contrôle est de près de 20% et la part des profits n'excède que de 1 à 2% la part de contrôle.

### La place de Tricofil dans ce secteur

Tricofil est une usine intégrée qui produit à la fois sa matière première (tissus-tricot) et qui la transforme en vêtement. Le chiffre de

<sup>1</sup> Estimés.

vente antérieur était de plus de 5 millions. Le vêtement représente environ 70% de ses ventes. Les importations actuelles pourraient créer des difficultés à Tricofil si la société populaire était limitée à la vente de tissu. Mais ce n'est pas le cas et les spécialisations de Tricofil dans la ratine, et la ratine de velours entre autres, lui permettent de ne pas être concurrencée par les importations de ces tricots. Il y a d'ailleurs une grande pénurie sur le marché pour ces tricots et la capacité de production peut atteindre plus de 4 millions par an seulement dans ces deux types de tricot. C'est donc un projet de Tricofil que d'orienter une partie de sa production dans ces spécialités. Pour ce qui est de la ligne de mode (vêtements), les importations, comme on l'a constaté, ne sont pas aussi importantes que dans le textile et la capacité de vente est davantage reliée à la capacité de consommation de la population. Il suffit à ce niveau de développer des vêtements "à la mode" et d'avoir beaucoup d'agressivité pour vendre ces produits dont la qualité est déjà reconnue sur le marché.

En somme, Tricofil peut échapper à la concurrence étrangère dans les tissus, en spécialisant sa production et reprendre sa place sur le marché de la mode. La croissance du secteur en 1975 est estimée à 2% environ par rapport à 8% l'an dernier.

C'est une situation qui se rapproche de la stagnation et qui implique que pour conserver sa place sur le marché, il faille démontrer autant d'agressivité que les concurrents et sur ce plan les travailleurs de Tricofil ont démontré éloquemment leur conviction et leur volonté de relever ce défi.

---

# Et les chrétiens dans tout cela ?

*Revision de vie réalisée par une équipe composée de personnes du M.T.C. et de chrétiens de Saint-Jérôme.*

*Ces personnes n'ont pas la prétention de parler au nom de tous les chrétiens de la région; ils apportent tout simplement le résultat de leurs réflexions en partant du cas de la Regent.*

## Les faits

Jean-Paul qui travaille à la Regent depuis 22 ans nous a résumé la situation de la Regent depuis la fermeture.

"Je suis sorti de l'usine le 7 juin dernier. Le samedi une affiche disait "fermée" et le lundi en se rendant au travail nous nous cognons le nez sur la porte, c'est bien vrai, c'est fermé, nous sommes dehors. Même le syndicat n'a pas été avisé. Nous sommes là 450 travailleurs, surpris, la mine basse, nous ne savons pas quoi faire. Et pourtant normalement une usine qui ferme doit avertir 4 mois à l'avance, c'est ça la loi 49...

Les 19 et 20 juin, nous sommes en journées d'étude et nous décidons de nous serrer les coudes, de ne pas lâcher, de travailler pour réouvrir l'usine. Nous nous rencontrons régulièrement et le 7 novembre nous commençons la corvée pour finir la production qui était restée sur le plancher. Nous faisons une expérience d'auto-gestion et ce fut extraordinaire, cela nous a donné confiance en nous, nous avons découvert que nous étions des personnes humaines capables de travailler, mais aussi de penser. On entendait

souvent des réflexions comme celle-ci: Ce n'est pas possible que ça ferme, c'est notre chez nous, c'est notre deuxième famille.

Les 19 et 20 décembre, de nouveau nous faisons le point et nous repartons pour étudier de façon concrète tout ce qu'implique une réouverture en co-gestion.

Actuellement nous nous rencontrons tous les jours; les chances de réouverture sont bonnes. Nous serions prêts à travailler 42 heures par semaine et à être payés pour 40, en laissant l'argent des 2 autres heures dans le fonds commun. Des démarches sont faites présentement auprès de divers organismes afin d'avoir les fonds de roulement nécessaires. Tout se met en branle. Quand ça va ouvrir on va danser dans les rues de Saint-Jérôme."

### **Un fait semblable**

Roger, un travailleur d'un autre milieu vit une expérience semblable. Après un déficit important de la compagnie, il décide d'accepter la responsabilité d'une équipe de camionneurs, sans sur-plus de salaire, façon de faire la preuve des capacités des travailleurs. C'est ainsi que cette équipe définit son travail, qu'elle vérifie les résultats, qu'elle rectifie au besoin, qu'elle suit le budget, etc. Les profits augmentent et les travailleurs sont beaucoup plus satisfaits, ils comptent pour quelque chose dans leur milieu.

### **Les causes**

D'après les firmes qui ont fait des recherches, du côté de la compagnie il y a eu:

- une mauvaise administration,
- le vieillissement des machines.

Il y avait aussi de leur part l'idée de faire de l'argent avant de penser à réinvestir ou à assurer un gagne-pain à des travailleurs.

Par ailleurs il faut penser que le textile est un secteur pas tellement rentable au Québec.

Plus en profondeur encore, c'est une question politique, c'est tout le système d'un régime capitaliste qui est en jeu dans un tel conflit.

## Les conséquences

- Moins de misère qu'aux grèves que nous avons vécues, parce que nous avons l'assurance-chômage.
- Pour plusieurs familles, principalement pour les femmes des travailleurs, une certaine insécurité: "*Qu'est-ce qu'on va devenir?*" "*La Regent c'est ma vie, si ça n'ouvre pas je vais en mourir*" (Ce travailleur est mort à 52 ans), etc.
- Nous avons découvert nos possibilités.
- Nous nous sommes rendu compte que nous étions des personnes humaines avec une dignité.
- Nous sommes devenus polyvalents à l'occasion de la corvée.
- La corvée nous a aussi permis de connaître l'ensemble des opérations de l'usine, plusieurs ne connaissant que leur département avant cette expérience.
- La participation au comité de reclassement nous a permis de travailler ensemble pour un même but: la réouverture. Nous avons aussi appris à nous exprimer. "*Je ne serais pas ici ce soir si je n'avais pas vécu cette expérience*".
- En travaillant comme nous le faisons nous nous sentons plus solidaires, nous avons découvert les autres, nous nous connaissons mieux, nous nous estimons davantage.
- Les gens "ordinaires" du milieu (non les administrateurs) ont été beaucoup plus sensibilisés qu'aux grèves de la Regent. En grand nombre ils ont visité l'usine durant la corvée, quelques-uns travaillent régulièrement avec le groupe, etc.
- Des gens d'Église sont venus nous rencontrer: l'Évêque, des prêtres, des permanents de services diocésains.
- Nous faisons cette expérience en pensant aussi que d'autres travailleurs du Québec pourront en bénéficier.

## Les valeurs vécues

- La libération des travailleurs: nous nous découvrons capables de réaliser beaucoup de choses.

- La découverte d'un potentiel qui sommeillait.
- Un grand esprit de solidarité.
- Une dignité humaine "des hommes qui lèvent la tête".
- La fraternité.
- L'espérance d'une réouverture.
- L'entr'aide, l'esprit de service.
- L'amitié: des liens se sont créés entre les travailleurs et aussi avec des gens du milieu, pour plusieurs c'est maintenant une grande famille.
- L'ouverture aux autres.
- La prise de conscience de la grande importance du milieu de travail qui influence souvent tout le reste de la vie. "Le boss parle, on n'a rien à dire".

### **Le Seigneur à l'action**

- C'est une expérience de foi et d'espérance vécue.
- C'est impossible que le Seigneur ne soit pas présent dans une telle expérience de courage et de fraternité.
- Si le St-Esprit existe, il est agissant chez ces travailleurs.
- Le Christ apparaît clairement dans ce qui est vécu: libération, prise de conscience, fraternité, etc.
- Ce qui se vit par ces gens est un témoignage pour d'autres qui essaient de répéter des façons semblables de s'entr'aider.
- Des valeurs d'Évangile sont constamment vécues: désinstallation, apprendre à découvrir les autres, à être solidaires, passage d'un état égoïste à un esprit de collectivité, etc.
- L'Évangile nous interpelle pour nous sortir de notre carapace.
- Pour moi être chrétien c'est aimer le prochain, c'est se rendre le matin, l'après-midi et souvent le soir pour travailler à la réouverture. Même si j'en fais un peu plus que d'autres, je crois bien que c'est cela être chrétien.
- Je me sens bien gros dans la ligne de l'Évangile quand je prends parti pour les travailleurs.

- Je suis incapable de vivre comme avant, après avoir vécu cette expérience: tu te désinstalles, t'as pas le choix.
- Je veux m'engager de plus en plus face à la Regent pour donner de l'espérance aux travailleurs, pour les aider à continuer la libération commencée. "Ce que vous faites aux autres, c'est à moi que vous le faites".
- Ça me permet de remettre en cause ma façon de vivre.
- Comme on ne peut pas tout changer du jour au lendemain, je me dis que quand même tout a un sens dans l'Éternité.
- Comme chrétiens on est des témoins, on doit donc dire ce qu'on sait. On se rend compte qu'on est souvent timides pour parler de Jésus-Christ et d'Évangile.
- Tellement de valeurs ont été évacuées, on ne sait plus à qui se raccrocher, qu'il est nécessaire de remettre à la mode les valeurs chrétiennes.
- C'est beau être frères, mais cela n'a vraiment un sens que si on se reconnaît un même Père.

### **Action**

- Toute cette expérience a servi d'abord pour une conversion intérieure personnelle.
- Ma mentalité en face des travailleurs est changée.
- Je penserai de faire prendre conscience aux gens qui vivent une catastrophe qu'il y a toujours une espérance. Il faudrait que ça transpire en chacun de nous. Être chrétien n'est-ce pas espérer contre toute espérance?
- Nous nous proposons de parler davantage de l'expérience de la Regent dans nos différents milieux, citer le travail fait par ces travailleurs.
- Quand l'usine sera ouverte, acheter et faire acheter les produits qui seront fabriqués dans cette usine.

Notes prises par RITA MAURICE

*Le 27 janvier 1975.*

# Une expérience communautaire qui invite à l'espérance et à la foi

† BERNARD HUBERT,  
*évêque de Saint-Jérôme*

Depuis deux ans, la Regent Knitting Mills a souvent fait les manchettes dans la presse régionale de Saint-Jérôme. Les conflits dans les relations de travail, l'occupation de l'usine par les travailleurs, les études sur la rentabilité de la production, les négociations collectives et, en juin 1974, la décision de fermer la manufacture ont jalonné, ces temps derniers, la vie des 400 employés de cette compagnie.

Au fil des événements, j'ai suivi avec intérêt la trame tissée en ce milieu par les gestes dramatiques régulièrement posés par l'une et l'autre des parties en cause. D'une manière particulière, depuis la fermeture de l'usine, le 7 juin dernier, jusqu'à ce jour, j'ai voulu être un témoin attentif à ce qui se passait chez les travailleurs. À cet effet, j'ai écouté les informations fréquemment apportées par des collaborateurs qui ont travaillé de façon assidue avec les employés mis à pied et j'ai visité ces derniers à quelques reprises.

Certes, il y a beaucoup à dire sur l'expérience particulière des travailleurs de la Regent Knitting. Pour ma part, je voudrais apporter le point de vue d'un évêque qui a observé avec sympathie le comportement d'un groupe de ses fidèles engagés dans une lutte ouvrière difficile. En effet, celle-ci s'est déroulée dans le contexte peu reluisant de l'économie du textile au Québec et dans la suite de la décision patronale de fermer cette manufacture de Saint-Jérôme.

Par certains biais, elle ressemble à des actes de libération accomplis par le Seigneur en faveur de son Peuple et rapportés dans la Bible. J'imagine que la plupart des hommes et des femmes en cause n'ont

probablement pas établi un lien entre ce qu'ils vivaient et l'intervention de Dieu dans l'histoire. À mes yeux, toutefois, il s'agit là d'une expérience communautaire qui invite à l'espérance et à la foi.

### **I — Quelques observations sur le comportement des travailleurs de la Regent Knitting Mills.**

Quelques jours après la fermeture de l'usine, j'ai rencontré des ouvriers et des ouvrières dans la cour de l'évêché. Ils venaient chaque jour, au sous-sol de la Cathédrale, participer à des réunions de leur syndicat. Je me suis mis à causer avec certains d'entre eux. Je croyais rencontrer des gens en colère ou, tout au moins, fortement déçus des récents événements. J'étais, en effet, en présence d'hommes et de femmes qui avaient travaillé au-delà de vingt-cinq ans à la même usine et qui avaient habituellement participé aux diverses activités syndicales de leur milieu. Ils m'ont plutôt donné le témoignage de personnes qui n'avaient aucune amertume apparente et qui portaient dans la dignité la douleur muette qu'occasionnait en eux la brisure des liens profonds avec leur travail.

Était-ce du fatalisme? De la résignation? Une fierté blessée? Il m'a semblé que ces hommes et ces femmes percevaient difficilement les conséquences de leur situation; un peu comme cela nous arrive dans l'aliénation ou à la suite d'un événement absurde. Quoiqu'ils aient œuvré 20, 25, 30 ans au même endroit, tous se trouvaient, du jour au lendemain, exclus de leur milieu de travail et sans autre droit que celui de l'assurance-chômage. Les uns disaient que cela était prévisible et qu'il n'y avait rien à faire. D'autres, sans trop savoir pourquoi, gardaient "l'espérance contre toute espérance". Les chefs syndicaux, eux, parlaient de la nécessité d'une action commune des travailleurs mis à pied.

Ce qui s'est passé de juin à décembre de l'année dernière est extraordinaire. Au départ, ces gens étaient isolés; un peu comme les pièces d'un objet qui a subi l'explosion. Progressivement, ils se sont rassemblés et ils sont venus chaque jour participer à des réunions de comités ou à des assemblées plénières. Ils ont appris à comprendre les données du problème. Ils ont aussi appris à faire des rapports de comité, à s'exprimer dans un groupe et à poser "les bonnes questions" à ceux qui possèdent l'information. Le cheminement et le progrès de ces travailleurs ont été fantastiques.

Bien des concepteurs de programmes d'éducation permanente auraient trouvé là une illustration des besoins et des moyens de formation continue en milieu ouvrier. D'une visite à une autre, il était visible que ces hommes et ces femmes prenaient conscience de leur responsabilité, qu'ils devenaient eux-mêmes et qu'ils se développaient en une communauté ouvrière. Cette responsabilité personnelle a été manifestée, non seulement dans des progrès personnels, mais aussi dans des décisions exigeantes. Telles la corvée de décembre 1974 pour finir la production en cours et l'acceptation de lever les griefs à l'égard de l'employeur quand vient le temps de négocier la location de l'usine.

Au moment de la corvée, je suis de nouveau allé visiter les travailleurs dans leur milieu. Il m'était arrivé, plusieurs fois auparavant, de faire des visites industrielles. Dans ces circonstances, à peu près toujours, les échanges avec les employés sont corrects et polis mais l'attention est centrée sur les appareils industriels ou sur le procédé de fabrication du produit. À la Regent, j'ai été surtout frappé par la fierté et la liberté des travailleurs qui étaient tout heureux d'expliquer aux visiteurs la "vie" dans l'usine. Bien sûr, il s'agissait d'un cas exceptionnel: des employés sans contremaître ou patron. Il n'empêche que dans une usine de textile j'ai vu des hommes et des femmes vraiment vivre de leur travail alors que, pour ces semaines de corvée, celui-ci ne comportait même pas de salaire. De semblables contacts font découvrir que les négociations sur les conditions de travail devraient donner une large place aux éléments susceptibles de satisfaire les besoins humains des ouvriers et de favoriser leur motivation au travail.

Enfin, j'ai eu l'occasion de causer à différentes reprises avec des responsables du syndicat. Nous avons évidemment parlé de la manière dont ces derniers voyaient la possibilité de la ré-ouverture de l'usine. J'ai été heureux de constater que ces personnes étaient conscientes de l'enjeu. Ils désiraient, bien sûr, que les membres du syndicat deviennent des militants mais ils cherchaient aussi à éviter que l'action syndicale se transforme en une folle aventure qui aboutirait à un cuisant revers pour ce qui est de la reprise des activités à la manufacture. À ce propos, le travail de sensibilisation des ouvriers de la Regent et la prise des décisions relatives à une ré-ouverture de l'usine m'ont paru empreints de deux traits. D'abord, d'un réalisme qu'on a voulu partager avec les travailleurs lors des assemblées plénières. Puis, d'une audace créatrice qui permet de mettre en lumière certaines questions et des attentes certaines dans l'organisation du travail au Québec.

## II — Certaines questions sous-jacentes à l'expérience de la Regent Knitting.

Ce que nous avons vécu depuis deux ans, à la Regent Knitting, à Saint-Jérôme, met en question l'égalité des chances des employeurs et des employés dans le monde économique québécois. D'un côté, un propriétaire d'usine qui, pendant quarante ans, opère une industrie avec profit et qui, du jour au lendemain, décide de fermer les portes de sa manufacture parce qu'il n'y trouve plus son compte. De l'autre, des ouvriers qui, pendant 20 ou 30 ans, sont partie indispensable de l'entreprise, qui y trouvent de quoi vivre modestement au jour le jour et qui, tout-à-coup, sont sans avenir de travail.

Un fait semblable interpelle la conscience chrétienne. Dans la présente conjoncture de l'économie, ne devons-nous pas, comme chrétiens, prévoir qu'un tel événement va se produire de nouveau et qu'il faut, maintenant, apporter les correctifs nécessaires pour éviter le renouvellement de cette situation? Dans des cas de ce genre, en effet, il me paraît évident que des personnes subissent un tort non mérité et que la communauté reçoit un dommage important à cause de la déchirure d'un de ses tissus. La promotion de la justice passe par différentes voies. Celle de l'attention et de la présence aux fermetures d'usines en est une qui devrait être privilégiée dans le contexte actuel.

Cela m'amène à soulever la question des politiques du travail, de la main-d'œuvre, du commerce et de l'industrie chez nous. Je sais que le cas des fermetures d'usines est complexe. Raison de plus, à mes yeux, pour que l'État manifeste en ce domaine une prévoyance et un leadership nouveaux. Sans instaurer un dirigisme qui modifierait radicalement notre monde industriel, nos gouvernants n'ont-ils pas le droit et le devoir de créer aujourd'hui les conditions qui maintiendront l'économie de marché dans les limites d'un service à la société et, de façon particulière, aux travailleurs? Pour ma part, je souhaite l'avènement d'une politique du travail et de la main-d'œuvre qui non seulement assurera la justice et le droit dans les relations de travail mais aussi permettra et garantira l'existence et des modalités de coresponsabilité dans l'entreprise. Le capital engagé dans celle-ci donne un droit à la propriété; le travail investi fait de même. Il revient à nous tous collectivement de chercher les articulations de cette coresponsabilité entre les parties, et d'en délimiter les contours pour que les droits de chacun soient respectés.

Pour ce faire, l'État a un rôle important. C'est lui qui va colliger toutes les informations utiles sur la conjoncture économique. Il a le droit et le devoir de savoir ce qui se passe dans l'entreprise. Il a besoin, cependant, d'associer à son action les parties en cause. À la Regent Knitting, les travailleurs ont cherché à obtenir la collaboration d'instances gouvernementales dans leur recherche sur l'hypothèse de la réouverture de l'usine. Celle-ci a été donnée mais il semble qu'elle a été accordée sur le tard et à la suite de fortes pressions. Je n'ai pas à connaître ni à juger ce qui s'est passé dans ce cas. J'en profite seulement pour souligner la question de la participation.

Au cours des récentes années, le Québec nous a proposé de grands projets qui exigeaient que nous soyons des "participants". L'expérience en cours dans l'éducation et dans le domaine social est parfois heureuse, de temps à autre chaotique, souvent difficile. Il me semble que nous ne réussirons à relever le défi de la participation que dans la mesure où nous vivrons cette exigence sur tous les plans. Aussi, dans le monde du travail, je me demande s'il n'y a pas lieu, de la part des responsables de la société, de favoriser au maximum l'accessibilité à l'information sur les questions économiques. Cela devrait être vrai, de même, dans les cas prévisibles de fermeture d'usine et des études sur la rentabilité des solutions de rechange quand des entreprises sont appelées à disparaître. La conscience chrétienne ne peut pas accepter, en effet, que les stratégies des parties intéressées à l'entreprise empêchent chez chacun l'action de prévoyance et, si nécessaire, la conversion industrielle aptes à assurer le service du bien commun.

### **III — Trois réflexions conséquentes à l'expérience de la Regent Knitting.**

L'expérience de la Regent Knitting montre la possibilité d'une organisation nouvelle du travail chez nous. Depuis sept mois, des hommes et des femmes ont fait la preuve qu'ils pouvaient transformer un milieu de production industrielle atomisé en une communauté humaine de travail. Malgré cela pourtant, peut-être n'entreront-ils pas dans l'usine. L'économie du textile est si difficile et les exigences d'une réouverture à la Regent si considérables. D'ailleurs, les travailleurs eux-mêmes sont bien conscients des risques actuels et du caractère incertain de la décision finale. Néanmoins, ils ont vécu une expérience qui a un double effet. Les ouvriers qui y ont participé ne seront plus jamais les

mêmes qu'auparavant. Dans d'autres cas de fermeture d'usine, les travailleurs sauront que semblable épreuve peut servir à une démarche qui conduit à "une vie nouvelle".

Cette longue marche dans un désert ne se déroule pas toutefois sans angoisse. Il n'est pas possible de motiver des ouvriers mis à pied à se réunir chaque jour et à poser des gestes exigeants sans que miroitent à leurs yeux une chance sérieuse de réussite et une espérance d'entrer dans l'usine promise. Il s'agit là d'une opération délicate. Ce serait tellement décevant si, au terme, des travailleurs n'obtenaient pas, en plus de leur cheminement personnel, un nouveau contrat de travail. À la Regent, j'ai le sentiment que les responsables n'ont pas cherché à cultiver l'illusion. Tout autour d'eux, cependant, plusieurs corps intermédiaires sont demeurés dans l'attente.

Certains avec une sympathie sans engagement formel. D'autres dans le silence énigmatique ou de la perplexité ou de l'indifférence ou encore du désengagement. Il me semble que, dans une recherche semblable faite par les travailleurs, les chrétiens ont le devoir d'être solidaires de leurs frères. Cela ne signifie pas que ceux-là doivent endosser la recherche de ceux-ci. La solidarité implique que nous sommes responsables avec eux de l'avenir qu'ils se créent. Cela peut nécessiter que l'on dise carrément qu'il y a impasse au terme ou encore qu'il faut éviter tel écueil sur le chemin suivi. De toute manière, les travailleurs, dans la recherche d'une organisation nouvelle du travail, ont le droit de compter sur autrui. Nous-mêmes, comme chrétiens, nous avons la responsabilité de veiller sur leur bien et, pour ce faire, de nous situer clairement à l'égard de leurs propositions.

Enfin, ce dont j'ai été témoin chez les employés de la Regent Knitting m'amène à découvrir dans leur expérience des pierres d'attente de l'évangélisation et du rassemblement en Église. Ces travailleurs sont des chrétiens. Ils le sont de la même manière que l'ensemble des fidèles du Québec. Certains accusent une distance par rapport à l'Église, d'autres ont une foi religieuse sans lien solide avec la vie de travail. Le chemin parcouru par plusieurs au cours des récents mois offre à ceux-ci une ouverture à la foi proprement chrétienne de l'Église. La prise en charge de responsabilités et l'autonomie affirmée constituent des occasions favorables à la réflexion sur un Dieu personnel qui invite les hommes à Le connaître et à L'aimer. Elles sont aussi le lieu où des croyants peuvent découvrir et rencontrer le Christ vivant aujourd'hui.

Réciproquement, celui qui a la foi trouve au sein d'une telle expérience que le témoignage du Seigneur et de l'Évangile passe principalement par le chemin de la solidarité et de la lutte pour la justice. Ce fut le cas, je pense, pour quelques agents de pastorale qui ont travaillé avec les employés de la Regent Knitting. Leur présence et leur appui ont été voulus comme une annonce de Jésus-Christ et de l'Évangile. Rapidement, les travailleurs ont été d'accord avec ce type d'action pastorale exercée auprès d'eux par certains permanents de l'Église. Que donnera cette évangélisation réalisée, à venir jusqu'à ce jour, surtout dans une œuvre de promotion humaine et de regroupement communautaire? Dieu seul connaît la réponse car c'est Lui qui donne la foi. Je sais cependant que les travailleurs de la Regent perçoivent l'Église de leur milieu comme étant en communion avec leur vécu. Je sais aussi que quelques-uns d'entre eux posent explicitement à certains chrétiens liés à l'Institution ecclésiale des questions sur Jésus-Christ et sur la foi.

\* \* \*

Il est encore trop tôt pour tirer des conclusions de l'expérience des travailleurs de la Regent Knitting. Pourront-ils reprendre sous un mode de cogestion ou d'autogestion la production industrielle sous le nom de Tricofil? Auront-ils mieux connu le Christ et développé une appartenance plus solide à l'Église à travers leur cheminement personnel et collectif? Je ne sais pas. Il me semble cependant qu'ils ont fait preuve de beaucoup de sérieux dans leur travail et d'une volonté peu commune pour atteindre leur objectif. De même pour moi, ils ont vécu des événements qui les préparaient à être disponibles à la Parole de Dieu et à la compréhension des actes de salut qui sont opérés par le Seigneur au milieu d'eux.

Finalement, je considère que l'Église de Saint-Jérôme a reçu de ces travailleurs un témoignage très riche. À mes yeux, ils ont donné l'exemple de certains fruits de l'évangélisation de l'homme. En développant leur autonomie personnelle et leurs talents, de même qu'en bâtissant une communauté dans la fraternité et le service mutuel, ils illustrent ce que le Seigneur accomplit en l'homme par son amour et ils invitent les croyants à faire l'Église. Pour ces raisons, je crois que la communauté chrétienne d'ici a été visitée par l'Esprit de Dieu à

l'occasion des événements de la Regent Knitting. À la lumière de l'Évangile, je vois que les gestes posés par un groupe de travailleurs sont pour nous des invitations du Dieu vivant à vivre de l'espérance d'un Royaume de justice et à nous engager maintenant dans l'œuvre libératrice de la foi.

Le 22 février 1975.

*Dans les entreprises économiques, ce sont des personnes qui sont associées entre elles: c'est-à-dire des être libres et autonomes, créés à l'image de Dieu. Aussi, en prenant en considération les fonctions des uns et des autres, propriétaires, employeurs, cadres, ouvriers, et en sauvegardant la nécessaire unité de direction, il faut promouvoir, selon les modalités à déterminer au mieux, la participation active de tous à la gestion des entreprises.*

*Et comme bien souvent ce n'est déjà plus au niveau de l'entreprise, mais à des instances supérieures, que se prennent les décisions économiques et sociales dont dépend l'avenir des travailleurs et de leurs enfants, ceux-ci doivent également participer à ces décisions, soit par eux-mêmes, soit par leurs représentants librement choisis.*

**La Constitution pastorale "L'Église dans le monde de ce temps", n° 68.**

## Les luttes ouvrières se ressemblent

# *Les ouvriers de LIP*

LORENZO LORTIE

Au terme de ce dossier sur la Regent Knitting, il peut être bon, pour découvrir que les luttes ouvrières sont partout pareilles à travers le monde, de retracer ici en quelques grandes lignes la dure bataille pour l'emploi menée par les ouvriers de LIP dont les échos ont parfois rejoint le Québec. On y découvrira la même volonté acharnée des travailleurs de refuser que des décisions se prennent sans eux quand ils ont donné 10, 15, 25 ans de leur vie à une entreprise.

### **Comment tout cela a-t-il commencé?**

C'est à la mi-juin de 1973 que cette lutte rejoint les media d'information.

L'incertitude règne depuis deux mois sur le sort de l'usine Lip à Besançon et de ses 1300 salariés. Depuis la démission du directeur, le 27 avril, les rencontres avec les administrateurs provisoires n'avaient rien donné. Le 12 juin, les administrateurs réunissaient les responsables syndicaux pour les "informer". En fait, on leur annonce que les salaires ne seront plus assurés à partir du 10 juin et on laisse entendre que l'usine pourrait fermer rapidement.

Les ouvriers en colère occupent alors les bureaux et retiennent cinq responsables de la compagnie. Dans la nuit, la police vient les libérer.

Il aura fallu cela pour que les travailleurs sachent à peu près où en étaient les pourparlers avec d'autres compagnies susceptibles d'acheter Lip, et avec l'agence de développement industriel du gouvernement (I.D.I.). Il aura fallu cela pour qu'ils découvrent les projets de

250 à 500 licenciements avec, pour les autres, le gel des salaires et une révision en baisse de la convention collective.

Du coup, les travailleurs ont "mis en lieu sûr" les stocks de montres de l'usine (qui représentaient environ \$4,000,000 ou deux mois de salaire) et ils ont occupé l'usine jour et nuit.

### **La production et la vente sont prises en charge par les ouvriers**

Le 18 juin, tout le personnel se prononçait en assemblée générale pour la remise en marche de la chaîne de montage des montres, où 32,000 montres étaient en état d'être terminées.

Alors, la vente des montres s'est étendue à presque toute la France. Des comités composés de responsables syndicaux ont été créés (montage, commercialisation, gestion, sécurité, etc.). La direction de l'action est assurée par les organisations syndicales qui animent un comité d'action auquel participent des responsables syndicaux, des délégués, des travailleurs.

Qu'attendaient les travailleurs de Lip de cette initiative? Avant tout, ils la considéraient comme un moyen de crever le mur de silence, de forcer la direction d'Ébauche S.A.<sup>1</sup> et les pouvoirs publics à faire quelque chose.

Et leur initiative, fondée sur la pratique d'un authentique syndicalisme de masse, s'est révélée positive sur un certain nombre de points:

- Elle a permis de faire échec à la répression qui s'était développée les premiers jours;
- Elle a permis d'améliorer le rapport de forces en faveur des travailleurs, surtout par une information très large;
- Elle a démontré que les accusations patronales de sabotage et de vol étaient fausses, par le respect et la protection de l'outil de travail dont faisaient preuve les salariés de chez Lip;

---

<sup>1</sup> Compagnie suisse qui, entre 1967 et 1971, était devenue quasiment actionnaire majoritaire de Lip. Donc, Lip est une multinationale.

- Elle a permis de mettre à jour de manière spectaculaire, l'arbitraire patronal et l'inefficacité des pouvoirs publics en matière d'emploi. Le capitalisme privé fait trop souvent ses coups en cachette et selon son seul intérêt pour que cela ne soit pas dénoncé une fois de temps en temps.

### **Lip en lutte s'adresse à tous les travailleurs**

Au début de juillet, c'est la période des vacances. En France, le congé payé est de 4 semaines. Lip doit payer celui de ses ouvriers.

Les ouvriers de chez Lip publient alors le communiqué suivant:

"Près de 400 travailleurs de chez Lip sont en permanence dans l'usine de Besançon, se relayant pour prendre congé suivant le roulement qui a été organisé. Tous font partie d'un comité, à la fabrication, à la vente, à la gestion, etc. Tous les matins, dès 8 heures, chaque comité fait le point puis se remet à son travail. Tous les jours aussi, une assemblée générale réunit tout le monde avec le comité d'action.

Après les formes d'action traditionnelles (sensibilisation de l'opinion, freinage de la production, manifestation de toutes sortes), les travailleurs de Lip ont depuis deux semaines remis en route une chaîne d'horlogerie et vendent directement les montres ainsi produites.

Au départ, les objectifs étaient tout simplement de garantir un "salaire de survie" à chacun puisque la direction s'y refusait depuis le 10 juin, étant bien précisé qu'il ne s'agissait ni d'autogestion, ni de coopération ouvrière, vouées à l'échec en régime capitaliste.

Cette expérience a amené les travailleurs à réfléchir beaucoup plus profondément. L'écho formidable qu'elle rencontre partout dans le pays leur a fait découvrir qu'ils faisaient beaucoup plus que garantir leur survie. Ils ont démontré que les patrons n'étaient pas indispensables et que les travailleurs étaient capables de s'organiser eux-mêmes, y compris dans le domaine économique (production et échange de biens). Ce n'est pas seulement la direction Lip qui est mise en cause, mais toute la classe patronale.

Les problèmes qui se sont posés ont exigé une réflexion collective et des réponses concrètes:

- Au niveau du travail, qui s'accomplit normalement dans une autre ambiance et selon des critères tenant compte de l'homme;

- Au niveau des chefs d'équipe, ensuite, qui sont entrés dans le jeu, coude à coude avec les ouvriers et les ouvrières<sup>2</sup>;
- Au niveau de l'autre, du copain d'atelier, enfin, puisque les programmes, les horaires et la production sont discutés collectivement.

L'action menée ici n'est pas transposable sur-le-champ dans toutes les entreprises. Cependant, en l'adaptant aux circonstances locales, la méthode que nous employons peut être reprise dans des centaines d'usines.

Nous invitons tous les travailleurs, avec leurs syndicats, à réfléchir sur les formes d'action à entreprendre pour élargir la brèche faite dans le système qui nous emprisonne."

### **Le coup de poing**

Du côté du gouvernement, c'est le silence. Le 13 juillet, le ministre de la justice prononce la liquidation de la compagnie, mais l'autorise à poursuivre son activité quelques mois encore.

Un syndic est nommé qui multiplie les décisions contradictoires. Il va jusqu'à poser trois conditions préalables aux travailleurs: rendez le stock de montres, rendez l'argent des ventes sauvages, reprenez tous les cadres. Après ces démêlés avec un syndic incompetent ou complice du pouvoir économique, le Tribunal de Commerce ordonne purement et simplement la cessation d'activité.

C'est alors que le ministre du développement industriel ouvre la bouche pour la première fois en trois mois. Le 2 août, il présente sa solution à l'affaire Lip: le démantèlement de l'usine en trois compagnies et le licenciement de 400 à 600 employés. C'est le tollé chez Lip et dans l'opinion publique: voilà que les désirs des propriétaires suisses, Ébauche S.A., sont réalisés par le gouvernement français, au détriment des travailleurs de toute une région et de l'industrie horlogère nationale.

L'action continue comme avant dans l'usine. Et le 3 août les travailleurs reçoivent leur paye normale, fruit de la vente des montres

---

<sup>2</sup> Chez Lip, des chefs d'équipes et autres responsables à la production sont syndiqués à la C.G.C. (Confédération Générale des Cadres).

qu'ils ont fabriquées depuis juin. Le syndicat veut négocier avec le gouvernement. Mais ce dernier refuse de recevoir les syndicats pour préparer les négociations.

Le 14 août au matin, c'est le coup de force: les forces policières font évacuer l'usine.

### **La riposte**

En lâchant ses gendarmes sur Lip, le gouvernement se croyait sûr de son (mauvais) coup: privés de leur usine, les 1300 "hors-la-loi" de Lip qui osaient depuis quatre mois narguer les pouvoirs publics et le patronat, allaient cette fois être obligés de capituler!

Ces calculs ont été déjoués en quelques jours. Les travailleurs de Lip ont refusé de plier les genoux. Ils ont même réussi à transformer cette agression en une cuisante défaite pour le gouvernement et à imposer l'ouverture de négociations sur leurs revendications. Comment? En évitant de rejoindre l'adversaire sur son terrain, celui de la violence, pour repartir au combat avec leur arme favorite, l'imagination créatrice.

Puisque leurs ateliers sont transformés en poste de police, les gréviste demandent au maire de leur prêter de nouveaux locaux dans le même quartier. C'est ainsi que la "nouvelle usine Lip" s'installe, dès le 17 août, dans un gymnase municipal. Et dans un atelier clandestin, ailleurs dans la région, les travailleurs ont repris la fabrication de montres à un rythme plus limité. Mais il s'agit de démontrer que les casques et les matraques n'empêchent pas la lutte de se poursuivre.

### **La victoire des ouvriers de Lip**

La ténacité solidaire des ouvriers de Lip a forcé finalement le gouvernement à négocier avec les syndicats en novembre 1973.

Le 29 janvier 1974, cette longue lutte aboutit à une victoire totale, parce que les trois revendications de départ du syndicat trouvent une réponse positive: pas de licenciements, pas de démantèlement, maintien des avantages acquis.

En contrepartie de cet accord, 7 tonnes de matériel comprenant de nombreux documents, les pièces prises sur les machines, \$400,000

en argent liquide et le stock de montres ont été remises à la direction par les militants syndicaux.

Lip, c'est un espoir d'autres réussites semblables. Terminons en soulignant que les deux centrales C.S.N. et F.T.Q. ont exprimé leur solidarité aux ouvriers de Lip. Un de leurs messages disait: "Nous avons le regard fixé sur Besançon... Votre bataille est autant une inspiration pour le mouvement syndical qu'une menace au libre arbitre patronal que nous combattons quotidiennement".

---

## *Le mois prochain*

Dossier N° 94

### Du travail à vendre

Un dossier sur le marché du travail

Existe-t-il chez-nous un "marché noir" du travail?

## *La rénovation du quartier St-Sauveur*

### **Introduction**

Les prêtres qui exercent un ministère pastoral dans la Basse-Ville de Québec (curés, vicaires, aumôniers) et quelques religieux qui y travaillent aussi à plein temps, se réunissent régulièrement pour mieux collaborer dans leur tâche pastorale. Nous vivons au milieu des gens et ressentons vivement leurs préoccupations et leurs interrogations au sujet de la restauration urbaine. De plus, la façon dont notre quartier sera réaménagé peut avoir de grandes conséquences sur la qualité des liens humains qui s'y formeront, et notre tâche de bâtir des communautés où se réalisent amour et entraide sera bien compromise si les hommes vivent dans un milieu qui empêche la communication et la fraternité.

C'est pourquoi nous sentons le devoir de prendre position, comme pasteurs, sur les problèmes de restauration du quartier. La consultation sur la restauration dans St-Sauveur nous en fournit l'occasion, même si nos préoccupations s'étendent aussi aux quartiers St-Roch et Champlain.

### **Le visage actuel de notre quartier**

Un certain nombre de faits nous frappent quand nous regardons le visage que notre quartier a pris, ces dernières années:

a) La détérioration physique des habitations et de l'environnement: maisons vieilles, incendiées, absence d'espaces de verdure, démolitions en série. Cette détérioration, commencée dans le quartier St-Roch, s'étend progressivement au quartier St-Sauveur.

b) Devant ce manque d'attrait du milieu, la *population jeune* n'est pas intéressée à demeurer dans le quartier et beaucoup le quittent dès qu'ils le peuvent. D'où une baisse continue de la clientèle scolaire et un vieillissement accentué de notre population. Ces *personnes âgées* connaissent des problèmes multiples de confort, de santé, d'accessibilité aux services, de transport, etc...

c) Beaucoup de résidents du quartier connaissent des *conditions de vie difficiles*: selon les statistiques fédérales de 1971, 37.3% des ménages de St-Sauveur avaient un revenu annuel inférieur à \$5,000.00, ce qui les situait alentour ou au-dessous du seuil de la pauvreté (cette proportion est encore plus forte dans St-Roch).

Ce manque de pouvoir économique entraîne une série de conséquences: manque d'accès aux ressources, aux réseaux de communication, à une instruction supérieure. Ces diverses conséquences aboutissent à un manque de pouvoir politique. Les gens ont l'impression qu'ils ont peu de poids dans les décisions qui les concernent, que ces décisions se prennent sans eux, et au-dessus d'eux. À cause de l'expérience pratique qu'ils ont accumulée, ils ont souvent des opinions très justes à formuler, mais ils savent qu'individuellement, ils ne peuvent se faire entendre, et que leur influence est quasi-nulle. C'est seulement dans des organisations qu'ils ont réussi à bâtir eux-mêmes, qu'ils sont respectés et écoutés.

d) On remarque chez beaucoup de résidents un véritable *attachement au quartier*, car ils y comptent encore beaucoup de membres de leur famille et de vieux amis; ils expriment spontanément le désir d'y rester.

e) Les *projets de restauration* du quartier provoquent chez nous comme chez les gens une double réaction: on voit l'importance, mais en même temps, on a peur:

- La restauration promet des conditions de vie meilleures; avoir un logement plus confortable, un quartier plus beau et mieux aménagé: ce sont des pas importants vers une existence plus heureuse.
- Mais des graves incertitudes entourent les projets. On se pose des questions sur le prix (taxes, augmentation de loyers) que chaque citoyen du quartier devra payer pour leur réalisation. Jusqu'à maintenant, ces questions sont restées sans réponse.

- L'exemple tout récent de la rénovation urbaine dans St-Roch et N.-D.-de-la-Paix incite à la méfiance. En pratique, beaucoup de personnes à faible revenu ont été délogées; dans St-Sauveur, est-ce que les plus pauvres paieront encore la note?

La restauration devrait susciter l'enthousiasme, mais ce n'est pas le cas... Pourquoi? Parce que le pouvoir municipal doit d'abord clarifier un certain nombre de points importants s'il souhaite que la population participe avec confiance à ce projet collectif.

## Des questions fondamentales

Il y a un certain nombre d'idées qu'il est important de discuter.

- a) La restauration se fait, bien sûr, au nom du "progrès". Mais, qu'entend-on par ce mot? S'agit-il simplement d'un développement économique conçu en termes de rentabilité? Faut-il que les terrains et bâtiments du centre-ville acquièrent le maximum de valeur marchande?

En réfléchissant sur les valeurs que l'Évangile nous propose, nous sommes conduits à affirmer que le progrès principal c'est celui de la qualité de vie humaine. Si une ville existe, c'est pour ses résidents et ce qui est essentiel, c'est que ceux-ci — qu'ils soient de revenu élevé ou modeste — puissent y trouver tous les biens et les relations humaines nécessaires à leur épanouissement.

Mais dans notre monde, les forces économiques pèsent extrêmement fort, et ceux qui ont le pouvoir économique réussissent à s'imposer. Presque toujours, cependant, leurs intérêts s'opposent à ceux de la population de nos quartiers: spéculation foncière, hausse des loyers, développement poussé de la fonction commerciale, constructions de prestige, autoroutes qui découpent le centre-ville... ce n'est pas cela, le progrès que nous souhaitons.

- b) Notre société a admis qu'un certain nombre de biens sont si essentiels que tout homme doit en être pourvu: la santé et l'éducation, par exemple... Mais que dire d'un logement convenable? Pour le moment, ce bien est laissé au jeu du marché, à la loi de l'offre et de la demande. Dans ce système, le moins fortuné est défavorisé, même si rien d'illégal ne se passe. Quelques lois nouvelles commencent à reconnaître le logement comme une nécessité première de l'homme, mais la plupart

en font encore une marchandise. Et celui qui ne peut s'offrir une marchandise de qualité, doit se contenter des restes.

c) La restauration proposée ne pourra réussir que si une foule de citoyens y engagent leur temps, leur travail et leur argent. De plus, chacun devra penser, non seulement à défendre ses intérêts personnels, mais à trouver ce qui peut améliorer le quartier dans son ensemble. Voilà donc une occasion excellente de travailler pour le bien commun. Mais dans cette optique, a-t-on prévu des mécanismes pour que les citoyens soient impliqués dans les décisions majeures qui les concernent? A-t-on songé à favoriser des projets à taille restreinte où les relations de voisinage et de parenté pourraient être mises à profit? (aménagement de cours et de mini-parcs, coopératives de travail, etc...) L'excellent rapport du Conseil National du Bien-être Social<sup>1</sup> souligne combien de tels projets peuvent être valorisants pour des personnes si elles veulent y faire jouer leur initiative.

## Un choix à faire

Tout ce que nous avons dit précédemment mène à la conclusion suivante: la restauration du quartier ne comporte pas seulement des problèmes techniques, elle suppose un certain nombre de choix politiques, guidés par une certaine vision de l'homme et de la société. Quant à nous, nous voulons affirmer clairement les choix qui nous semblent essentiels:

a) La restauration doit se faire en faveur des petits salariés et autres personnes à faible revenu qui sont la majorité dans notre quartier St-Sauveur. Elle doit permettre à ces personnes de rester en place, tout en bénéficiant de conditions de vie améliorées. C'est là une question de justice: en procurant à ces personnes un logement décent, les gouvernements (municipaux et autres) ne leur font pas une aumône ou un cadeau, mais répondent à leur droit fondamental, car elles sont des êtres humains qui apportent une contribution essentielle à notre société; même si ces personnes ont peu de pouvoir économique, ce sont souvent celles qui, par leur travail manuel, contribuent à la croissance industrielle et commerciale de notre ville.

---

<sup>1</sup> Au-delà des services et du travail: l'épanouissement humain, septembre 1974, passim.

b) Au nom de la même justice, nous prenons position contre toute forme de spéculation foncière, immobilière ou autre, aux dépens de la population de notre quartier, et demandons que la législation soit plus vigilante sur ce point.

c) Pour se faire entendre et défendre ses intérêts, celui qui est puissant économiquement, dispose de nombreuses sources d'information, de moyens d'influence et de pression... et nous savons qu'il s'en sert abondamment. Celui qui est dénué de puissance peut être fort seulement s'il se regroupe avec ceux qui ont les mêmes problèmes que lui. Il est important que se multiplient et se renforcent tous les groupements qui permettent au petit salarié de faire entendre sa voix et d'agir en collaboration avec d'autres: comités de citoyens, coopératives d'habitation et de restauration, projets de condominium, groupements de locataires, comités d'ilôts, etc... La façon dont ces groupes réussiront à se faire entendre par les autorités municipales et à négocier avec elles, aura un grand impact sur la restauration.

En 1970 déjà, les évêques du Canada, dans leur message de la Fête du Travail, disaient: "Les déshérités sont de plus en plus conscients que la participation est une des clefs de leur libération. Ils se rendent compte que le pouvoir politique doit reposer sur une assise plus large; ils sont convaincus qu'ils doivent avoir voix au chapitre... Dans (une) première phase, les "sans pouvoir" se heurtent aux détenteurs des pouvoirs en place et cherchent à démolir les obstacles qui obstruent leur route. La seconde étape de construction devrait se réaliser quand les pouvoirs traditionnels et les promoteurs du "nouveau pouvoir" en arriveront à collaborer aux prises de décisions".<sup>2</sup> Ces affirmations nous paraissent toujours aussi actuelles.

d) Notre choix à nous c'est d'être solidaires avec la population actuelle du quartier en favorisant la création et le développement de services d'entraide, en participant aux groupes de citoyens qui font entendre leur voix, en cherchant de quelle façon les biens matériels de nos institutions peuvent le mieux servir à la population. C'est une responsabilité importante pour tous les chrétiens — laïcs et prêtres — d'utiliser leur imagination et leurs connaissances pour trouver la façon la plus efficace de travailler au progrès de la qualité de vie dans notre quartier.

---

<sup>2</sup> La libération de l'homme contemporain, septembre 1970.

## Recommandations

### au Comité Consultatif et aux autorités gouvernementales

Nous sommes bien conscients que la Ville de Québec ne possède pas des pouvoirs absolus, au plan législatif, et que certaines politiques doivent être négociées avec les paliers provincial et fédéral de gouvernement. Malgré tout, nous croyons que notre gouvernement municipal doit utiliser tout le poids de son influence pour obtenir des changements et des améliorations de lois lorsque ceci s'impose; sinon, l'entreprise de restauration risque de perdre son efficacité. C'est pourquoi nous soumettons les recommandations suivantes:

#### a) Démolition et relogement:

Certains logements inadéquats seront démolis. Mais nous demandons que la construction précède la démolition et qu'il y ait de nouveaux logements disponibles dans le quartier avant que les taudis ne disparaissent. De plus, il nous paraît souhaitable que ces ensembles de nouveaux logements soient de taille restreinte et disséminés dans le quartier pour éviter une part des reproches que la population adresse aux gros H.L.M. Une fois ce relogement assuré, il faut éviter que les véritables taudis soient remis en location et donc, les démolir. Nous savons bien que souvent ces logements inadéquats accueillent des familles chassées des régions rurales par la pauvreté et le manque d'emploi, auxquels les politiques de développement régional ont encore trouvé bien peu de solutions.

#### b) Coûts de la restauration:

Dans l'ensemble du projet d'amélioration du quartier, c'est la restauration domiciliaire qui revêt une importance et une urgence majeures. Mais comme la crainte des résidents est justifiée, face aux coûts sans cesse croissants des réparations et aux taux d'intérêt très élevés sur les prêts, nous demandons que les possibilités déjà existantes de prêts à taux préférentiel — S.C.H.L. — reçoivent une publicité plus grande de la part de la Ville. Si cela s'avère utile, la Ville pourrait même se porter endosseur pour certains emprunteurs moins fortunés.

En même temps, nous souhaitons que d'autres fonds pour prêts à taux préférentiel soient créés, entre autres par l'entremise des Caisses Populaires.

Enfin, il faut envisager que la Ville acquière et restaure elle-même certaines habitations que le propriétaire n'a pas les moyens de restaurer et qu'elle mette ensuite ces logements en location, à un prix proportionné aux revenus des éventuels locataires.

### **c) Hausse des taxes et des loyers:**

Aussi bien les propriétaires que les locataires craignent les dépenses accrues que des logements restaurés occasionneront. C'est pourquoi nous recommandons:

— De favoriser financièrement la formation de petites coopératives d'habitation qui acquerreraient et rénoveraient des maisons. Pour ces maisons, on pourrait penser à une indexation de la taxe foncière suivant le revenu des sociétaires qui y habitent.

— Pour les maisons dont le propriétaire est un individu, qu'on mette sur pied une formule d'allocation-logement; ainsi, le locataire à faible revenu pourra malgré tout se payer un logement décent, sans déséquilibrer son budget, et le propriétaire-restaurateur pourra se rembourser graduellement de ses dépenses.

### **d) Négociation Ville-Groupements:**

La restauration du quartier St-Sauveur intéresse une collectivité et beaucoup d'initiatives ne peuvent se prendre au seul niveau individuel; c'est pourquoi nous recommandons que:

— Le pouvoir municipal considère comme interlocuteurs privilégiés les groupes qui rassemblent des citoyens dans une recherche commune, qui formulent en leur nom des propositions, et qui les engagent à prendre au maximum leurs responsabilités.

— Que le rapport du Comité Consultatif à la Ville de Québec soit rendu public dès sa parution, afin de faciliter l'information de la population et des groupements qui la représentent.

### **e) Politiques plus vastes:**

Plus on réfléchit sur le problème de la restauration domiciliaire, plus on s'aperçoit qu'il est relié à d'autres décisions sur l'aménagement global, et à d'autres politiques "sociales". C'est pourquoi nous voulons aussi souligner les points suivants:

— Il est important d'améliorer le transport en commun au lieu de découper le quartier par des autoroutes.

— Les habitations continuent de vieillir dans le territoire de la paroisse Jacques-Cartier, mais la Ville n'a donné encore aucune indication de ses plans sur ce secteur résidentiel de la Basse-Ville.

— Notre population s'est donné certains services communautaires et d'autres lui sont offerts par les gouvernements. Il est important de garder à ces services des dimensions modestes et un climat familial qui permettent aux gens de s'y sentir chez eux (ce sont les services "légers" dont parle le rapport du Conseil National du Bien-Être).

— Une foule de résidents de notre quartier ne peuvent se trouver d'emploi même si leur capacité productive est encore intacte. La restauration pourrait être l'occasion d'utiliser cette capacité et de fournir des occupations valorisantes à ces personnes qui ressentent leur exclusion du marché du travail comme une perte de valeur. Sur ce point, il serait intéressant de mieux connaître les diverses initiatives déjà existantes et qui visent à fournir des "occupations hors-travail"<sup>3</sup> aux gens du quartier.

— Toute mesure législative visant à diminuer l'écart des revenus entre la couche moins fortunée et celle plus riche de la société (tel le revenu minimum garanti) aura sûrement un effet bénéfique sur la capacité de se loger des résidents de notre quartier.

— De même, toute législation qui rendra plus efficace la lutte à la spéculation foncière contribuera à diminuer l'exploitation dont la population du Bas de la Ville risque d'être la victime.

## Conclusion

Comme tous les projets qui touchent une collectivité, la restauration nous oblige à nous poser ensemble des questions puis à nous mettre au travail pour que les modifications du quartier se fassent vraiment à l'avantage des personnes qui y résident. L'Évangile auquel nous croyons ne fournit pas de réponses toutes faites aux problèmes politiques, écono-

---

<sup>3</sup> Rapport du Conseil National du Bien-Être, p. 11.

miques et techniques qui se posent, mais il apporte un éclairage: la restauration doit servir à rendre la vie de chaque citoyen du quartier plus humaine, plus juste; elle doit être une œuvre où chacun se sent participant; elle ne doit pas aggraver les problèmes financiers qui pèsent déjà sur les plus pauvres; elle doit permettre de vivre dans un milieu physique plus beau et plus reposant. C'est dans ce sens que nous présentons nos recommandations et que nous voulons nous-mêmes orienter notre action.

#### LE CONSEIL DE PASTORALE DE LA BASSE-VILLE, par:

Jean Picher, *président*

L.-P. Lupien, *N.-D. de Pitié*

Wilfrid Soucy, *N.-D. de Pitié*

Paul Michaud, *Sacré-Cœur*

Fernand Dufour, *St-Sauveur*

Denis Grenier, *St-Sauveur*

Jacques Vandal, *St-Sauveur*

Victorin Pettigrew, *St-Sauveur*

Jeannette Girard, *St-Sauveur*

Mgr Raymond Lavoie, *St-Roch*

Gilles Marquis, *St-Roch*

Paul Ouellet, *St-Roch*

Mario Devin, *St-Roch*

Elzire Poulin, *N.-D. de la Garde*

Dollard Mercier, *Hop. Sacré-Cœur*

Claire Landry, *Hop. Sacré-Cœur*

Evariste Lessard, *secrétaire*

Germain Lamontagne, *St-Malo*

Roger Boudreault, *St-Malo*

Régina Lévesque, *St-Malo*

Gérard Lefebvre, *N.-D. de Grâce*

Richard Turcotte, *N.-D. de Grâce*

Roger Vandal, *St-Joseph*

J.-Luc Laflamme, *St-Joseph*

André Jobin, *N.-D. de J.-Cartier*

Jacques Beaulé, *N.-D. de J.-Cartier*

Gérard Breton, *N.-D. de J.-Cartier*

P.-E. Lepage, *N.-D. de la Paix*

Fernand Marquis, *N.-D. des Victoires*

Michel Proteau, *Patro Laval*

Roger Chamberland, *Patro Laval*

Robert Sylvain, *Pastorale ouvrière*

## *Un syndicalisme plus axé sur l'homme et ses besoins*

Mieux vaut peut-être n'être pas prophète en son pays.

Il y a quelques semaines, je m'interrogeais publiquement sur mon rôle de chroniqueur syndical et je faisais remarquer que 71 pour cent des travailleurs de la métallurgie estiment être soumis à des poussières nuisibles ou toxiques et que seulement 11 pour cent d'entre eux estiment être protégés adéquatement, soit par un système de ventilation ou autre.

Et je faisais remarquer que ce chiffre effarant n'a pas fait la manchette, m'interrogeant sur l'image que les média donnent des problèmes ouvriers.

Quelques jours plus tard, la poussière industrielle faisait la manchette: deux ouvriers trouvaient la mort et plusieurs autres ont été blessés, à la Canadian Copper, en respirant les émanations d'arsine.

Il aura fallu deux décès pour que les média d'information prennent conscience du problème ou, si l'on aime mieux, en fassent prendre conscience à leurs lecteurs.

Il aura surtout fallu ces deux décès pour que le mouvement syndical réagisse.

Car les centrales, la FTQ en particulier à laquelle, par le truchement des Métallos, les deux ouvriers décédés étaient affiliés, s'est montrée bien plus préoccupée à défendre les accusés

de la Commission Cliche, dans l'opinion publique, que les ouvriers aux prises avec la poussière industrielle.

Mais cet état de choses est en train de changer.

A preuve cette phrase d'un Fernand Daoust: "Si 1974 a été l'année de la lutte pour l'indexation des salaires, particulièrement dans la construction, 1975 sera l'année de la bataille pour la qualité de la vie au niveau de l'usine".

En même temps, un groupe important de travailleurs de Beauharnois, les 450 employés de l'usine de métaux de la Union Carbide de cet endroit, se sont mis en grève afin, disent-ils, d'obtenir de meilleures conditions de sécurité au travail.

Il y a sûrement quelque chose de changé dans nos relations de travail pour que des gens se mettent en grève au Québec en disant lutter non pas pour de meilleurs salaires ou pour l'indexation, mais bien pour obtenir de meilleures conditions "physiques" de travail.

La FTQ, pour une, a fait son autocritique.

Il est de commune renommée, en effet, que les syndicats, jusqu'ici, n'ont pas donné la priorité à un phénomène qui, au cours de la seule année écoulée, s'est traduit par la mort de 200 ouvriers, suivant les

chiffres encore incomplets de la Commission des accidents de travail.

Selon une étude de M. Raymond Dépatie pour le compte de l'Institut de recherche appliquée sur le travail, "la plupart des travailleurs connaissent, de temps à autre, de brèves périodes d'invalidité de quelques jours ou même de quelques semaines.

"S'il n'y avait que cela, il n'y aurait pas de quoi fouetter un chat. Malheureusement, il y a plus que cela.

"En effet, des études faites par des compagnies d'assurance démontrent qu'un travailleur sur quatre sera invalide durant plus de six mois au moins une fois au cours de sa vie active de travail et qu'un travailleur sur 20 sera invalide durant plus de cinq ans au moins une fois durant sa vie active de travail.

"Ce sont là des faits et non de simples suppositions.

"Le travailleur qui raisonne en supposant que tout ce qui peut lui arriver, c'est une petite grippe de quelques jours ou, au pire, une crise d'appendicite ou une fracture du bras qui l'empêchera de travailler durant trois ou quatre semaines n'est donc pas réaliste. Le risque d'invalidité prolongée existe tout autant pour lui

5 février 1975

que pour n'importe quel autre travailleur. Il a peut-être une santé de fer, mais cela n'aura aucune importance si son auto est tamponnée par une locomotive".

Voilà certes un langage qu'on n'est guère habitué à entendre en milieu syndical où on préfère parler de "casser le système".

Mais voilà sans doute pour le syndicalisme, le chemin de l'avenir.

Au Québec, comme ailleurs, le syndicalisme a livré ses plus nobles batailles en défendant les conditions de travail des syndiqués.

En décidant à nouveau d'en faire une de ses préoccupations majeures et en abandonnant le simple langage matérialiste de l'indexation, le syndicalisme, dans le fond, regagne ses lettres de noblesse.

Personnellement, je ne puis qu'applaudir à ses efforts en vue de faire un syndicalisme "plus humain".

Les conditions de travail en bien des endroits constituent "un crime social".

A quoi sert-il de gagner de gros salaires si on doit laisser sa santé à son travail?

Pierre J.-G. Vennat  
Chroniqueur syndical  
à La Presse

---

## F.-X. DROLET INC.

Atelier de mécanique et fonderie

QUÉBEC, 245, rue Du Pont

Spécialité: ascenseurs

Tél.: 522-5262

MONTRÉAL, 2111, boul. Henri-Bourassa est

Tél.: 389-2258

---

## Dossiers encore disponibles

- No 81 — Ces militants, qui sont-ils?
- 82 — Le travail des hommes
- 83 — Où va le travail humain?
- 84 — L'éducation populaire, mythe ou réalité?
- 85 — Solidarité multinationale des travailleurs
- 86 — Les fêtes et la culture populaire
- 87 — Culture populaire et liberté
- 88 — Les conditions de travail et la vie familiale
- 89 — Le conflit du Pavillon St-Dominique
- 90 — Quand l'employeur est l'Église
- 91 — Les chrétiens et le monde ouvrier
- 92 — L'alimentation et l'entreprise privée

**Prix: \$1.00 l'unité.**

**Pour 10 numéros: \$8.00**

-----

Je désire m'abonner à **Dossiers "Vie ouvrière"**

pour un an: \$6.50  pour deux ans: \$12.00

La revue publie 10 dossiers par année

Nom: .....

Adresse: .....

.....

Retourner à: **Dossiers "Vie ouvrière",**

1201, rue Visitation, Montréal H2L 3B5

---

**BERNARDIN FRÈRES INC.**  
ASSURANCES — INSURANCE

8000 ST. DENIS, MONTREAL H2R 2G1  
TEL. 384-9200



---

LE SALON DE BEAUTÉ POUR L'AUTO



**G. LEBEAU Ltée**

5940, rue Papineau  
Montréal, Tél.: 273-8861

400 St-Vallier, Est  
Québec, Tél.: 522-6816

Siège social:

625 Deslauriers,  
St-Laurent, P.Q. H4N 1W9

1690, boul Labelle  
Ville de Laval, Tél.: 688-2751

405 ouest, Curé Poirier  
Longueuil, Tél.: 677-9136

Toits — Housses — Nettoyage intérieur — Rembourage — Vitres

---

# DUSTBANE

## MAISON CANADIENNE

Produits et matériaux  
d'entretien des édifices

2560 Dalton  
Parc Colbert  
Ste. Foy  
QUEBEC 12, Qué.  
Tél.: 651-9830

2068, 55<sup>e</sup> Avenue  
DORVAL, Qué.  
Tél.: 631-4526

Service moderne d'entretien  
des immeubles  
Contrats à forfait

4240, Côte de Liesse  
MONTREAL 306, Qué.  
Tél.: 735-4161

2556 Dalton  
Parc Colbert  
Ste. Foy  
QUEBEC 12, Qué.  
Tél.: 651-9515

---

## ***La communauté de travail***

Nous sommes persuadé  
qu'on n'inventera pas  
de nouveaux modèles sociaux,  
économiques ou politiques,  
sans passer par la dynamique interne  
de nouveaux modèles de travail.  
N'est-il pas possible que celui-ci  
puisse devenir par lui-même source d'épanouissement,  
de créativité et de progrès  
pour les uns et pour les autres?

Jacques Grand'Maison  
Regent Knitting Ltd.  
Enquête et projet-cadre

REÇU LE

16 AVR. 1975

BIBLIOTHÈQUE NATIONALE  
DU QUÉBEC

Prix: \$1.00