

362.20883317

C7145p

1995

1995

Pleinsir et souffrance



Dualité de la
santé mentale
au travail

ÉDITION:



Association canadienne-française
pour l'avancement des sciences

COMMANDES TÉLÉPHONIQUES:

Acfas : (514) 849-0045

Les cartes MasterCard et Visa sont acceptées.
Veuillez allouer trois semaines pour la livraison.

COMMANDES POSTALES:

Acfas : 425, rue De La Gauchetière Est
Montréal (Québec)
H2L 2M7

Télécopieur : (514) 849-5558

(les individus doivent joindre le paiement à leur commande)

DISTRIBUTION EN LIBRAIRIE:

Diffusion Prologue
1650, boul. Lionel-Bertrand
Boisbriand (Québec)
J7E 4H4

Téléphone: (514) 434-0306

Ext.: 1-800-363-2864

Télécopieur: (514) 434-2627

Ext.: 1-800-361-8088

GRAPHISME DE LA PAGE COUVERTURE:

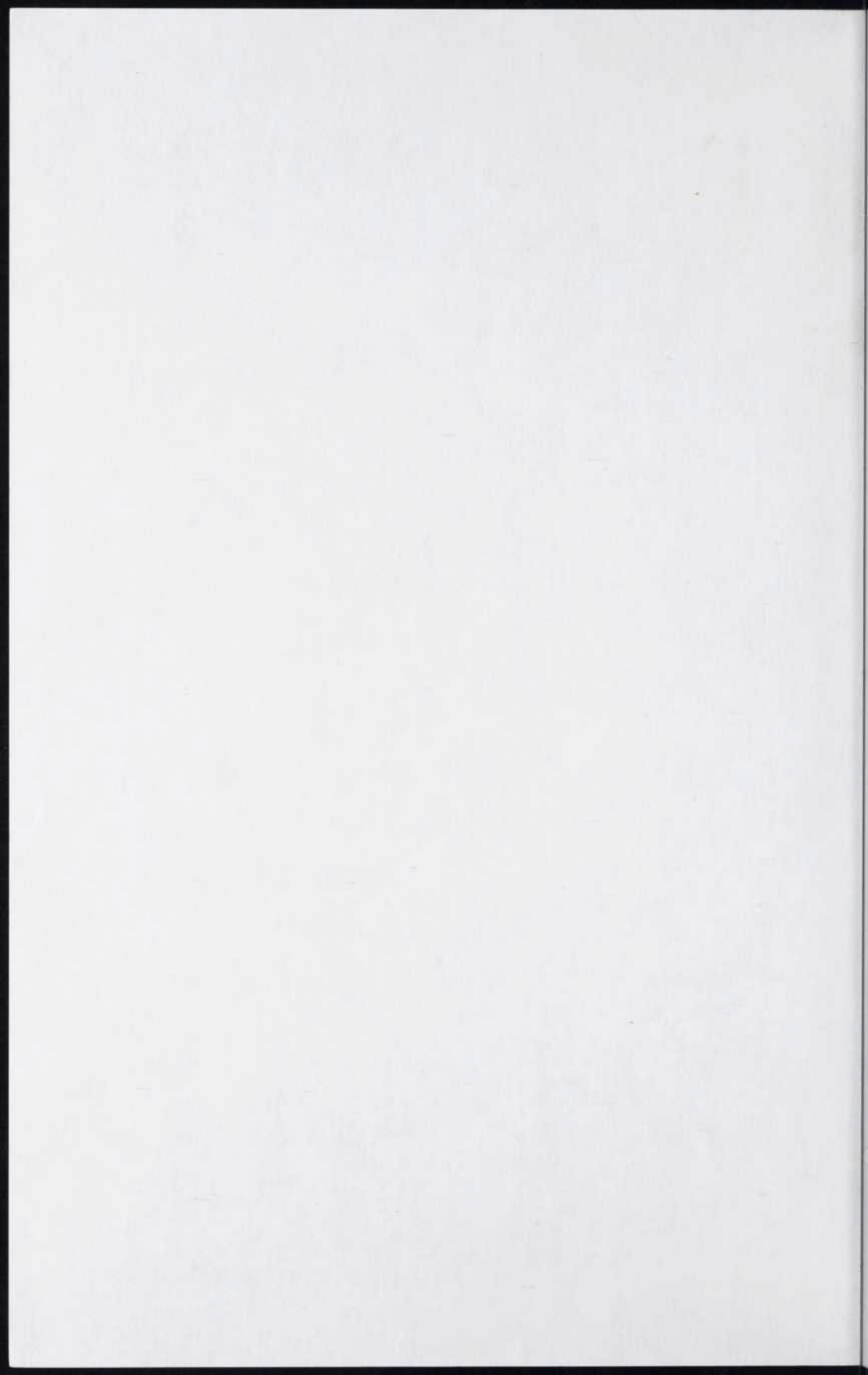
Nathalie Proulx

© 1995 Acfas

Dépôt légal 2^e trimestre 1995
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

Voir données de catalogage avant publication (CIP) au couvert III





Plaisir et souffrance

Dualité de la santé mentale au travail

Actes du colloque *Les aspects sociaux et
psychologiques de l'organisation du travail*,

tenu le 17 mai 1994

à l'Université du Québec à Montréal

dans le cadre du

62^e Congrès de l'Association canadienne-française
pour l'avancement des sciences

Sous la direction de Romaine Malenfant et Michel Vézina

Groupe de recherche sur les
Impacts sociaux et psychologiques du travail
Centre de santé publique de Québec



LES CAHIERS SCIENTIFIQUES 81

RC
967.5
C 65
1995

TABLE DES MATIÈRES

Plaisir et souffrance Dualité de la santé mentale au travail

Introduction, Dualité de la santé mentale au travail, Michel Vézina et Romaine Malenfant, Groupe de recherche sur les Impacts sociaux et psychologiques du travail, Centre de santé publique de Québec.

Santé mentale et travail, avantages et limites de la psychodynamique du travail, Marie-Claire Carpentier-Roy, Groupe de recherche sur les aspects sociaux de la prévention (GRASP), Université de Montréal.

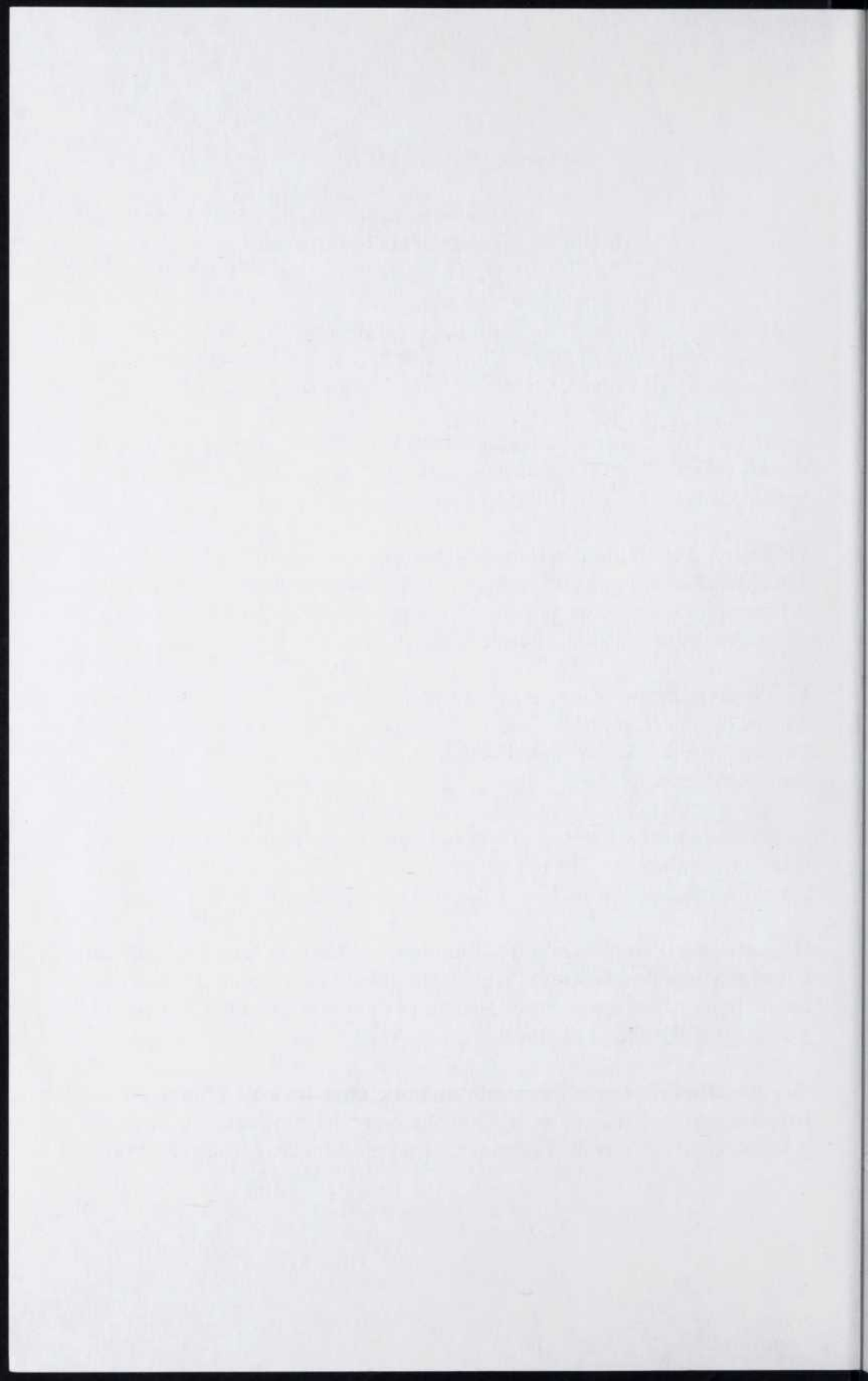
Processus d'individualisation des stratégies de défense : le cas d'une usine de pâtes et papiers, Marie-France Maranda, Groupe de recherche sur les Impacts sociaux et psychologiques du travail et Département de Counseling et Orientation, Université Laval.

Psychodynamique du travail et syndicalisme, Marc-André Gilbert, Groupe de recherche sur les Impacts sociaux et psychologiques du travail et Département des Sciences de l'activité physique, Université du Québec à Trois-Rivières.

Organisation du travail et grossesse : une autre dimension du risque, Romaine Malenfant, Groupe de recherche sur les Impacts sociaux et psychologiques du travail, Centre de santé publique de Québec.

Organisation d'emplois non traditionnels cols bleus et facteurs facilitant l'intégration des femmes, Lucie Dumais, Centre pour l'étude des interactions biologiques entre la santé et l'environnement (CINBIOSE), Université du Québec à Montréal.

Organisation du travail et santé mentale chez les cols blancs, Renée Bourbonnais, Groupe de recherche sur les Impacts sociaux et psychologiques du travail et Département d'ergothérapie, Université Laval.



REMERCIEMENTS

Nous remercions les chercheuses et les chercheurs qui ont contribué à la réalisation de cet ouvrage. Nous remercions également madame Patricia Legault de l'ACFAS pour sa précieuse collaboration à la préparation de la publication et madame Danièle Nollet du Centre de santé publique de Québec pour la dactylographie et la mise en page du manuscrit.

Le groupe de recherche sur les Impacts sociaux et psychologiques du travail qui a organisé le colloque à l'origine de cette publication est subventionné par le Conseil québécois de la recherche sociale.



Introduction

DUALITÉ DE LA SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL

Comme l'ont montré et affirmé plusieurs auteurs, le travail demeure un facteur d'intégration et de valorisation sociales et occupe une place de premier plan dans la construction de l'identité^{1,2}. «Les sociétés industrielles sont porteuses d'une culture et d'une éthique fondées sur le travail. Le sens de l'action et de la vie humaine de ces sociétés s'est construit autour du travail et de la productivité tant de la société globale que de l'individu»³. Dans la société moderne, l'acquisition, le développement et la mise en oeuvre d'habiletés et d'aptitudes au travail confèrent à l'individu un statut professionnel et lui assurent une reconnaissance sociale. Avoir un emploi, c'est avoir du travail et un salaire, mais au-delà de la place qu'occupe chaque salarié dans l'entreprise ou du seul contenu de son travail, le statut d'emploi influe sur l'ensemble de sa manière d'être dans la société, sur ses capacités d'action et sur sa position sociale^{4,5}.

Au cours des dernières décennies, le marché du travail a connu de profondes transformations de la population active, des processus et de la nature du travail rémunéré, des formes d'emploi et du marché de l'emploi. L'entrée massive des femmes sur le marché du travail, la prolifération des emplois de services et un besoin accru de main d'oeuvre flexible sont autant de facteurs qui marquent ce développement. La crise de l'emploi des dernières années a conduit à ce que certains appellent un «rationnement» du travail qui n'est pas sans laisser de traces sur les hommes, les femmes et les familles placées dans ces situations. L'apparition de formes d'emplois atypiques caractérisées par le contrat de travail à durée déterminée, le travail occasionnel ou sur appel, l'horaire rotatif et l'augmentation des heures supplémentaires ou la nécessité de recourir à un deuxième et troisième emplois chambardent les modes de vie. Selon le Conseil

économique du Canada, la moitié des emplois créés au Canada depuis 1980 sont des emplois précaires. Un demi-million de travailleurs sont concernés par ces statuts d'emplois; entre 1985 et 1990, leur nombre s'est accru de 172,8%⁶. Ces conditions affectent par ailleurs plus durement les groupes sociaux qui présentent un cumul d'infériorités sociales et économiques^{2,4}. Le secteur tertiaire, notamment le secteur des services aux personnes, public et privé, est en expansion et, actuellement, 70% des travailleurs et travailleuses du Québec y sont concentrés. Les caractéristiques particulières du secteur tertiaire présentent un intérêt certain pour la recherche sociale. On y retrouve, en effet, comme le mentionne Simard : «une concentration de la main d'oeuvre féminine, une concentration d'emplois précaires, une concentration de travaux non manuels potentiellement plus propices à des problèmes de santé mentale plutôt que physiques, une concentration également d'établissements de petite taille dont les conditions sont souvent moins propices à une autorégulation des problèmes de santé et de sécurité du travail»⁷.

Enfin, l'organisation du travail est de plus en plus pointée du doigt comme source de problèmes de santé mentale au travail, problèmes qui ont des impacts sur la vie familiale et sociale des travailleuses et des travailleurs qui les subissent. L'organisation du travail d'inspiration taylorienne qui se caractérise par une division entre la conception et l'exécution des tâches demeure présente dans les entreprises et s'est propagée dans le secteur tertiaire. L'organisation de type néotaylorien a gardé les mêmes caractéristiques tout en y ajoutant le recours à des technologies de surveillance informatisée qualifiée de «taylorisation assistée par ordinateur»⁸. Les données de l'enquête Santé-Québec révèlent que plus d'un million de personnes au Québec sont soumises à une organisation de travail caractérisée par la répétition continuelle d'une même série de gestes ou d'opérations⁹. Dans les grandes bureaucraties du secteur tertiaire, la hiérarchie, la réglementation et le recours à l'expertise encadrent le travail des salariés. Comme le dit Chanlat : «Cette rigidité des normes, conjuguée aux compressions budgétaires, à la dévalorisation de certains rôles professionnels, à l'isolement catégoriel, conduit aux difficultés que rencontrent aujourd'hui certaines catégories de personnels cadres ou non cadres»⁸.

Ces situations de travail contraignantes auraient des effets négatifs sur la dynamique familiale et la vie sociale. Ainsi, les personnes ayant un travail répétitif et monotone seraient moins impliquées dans des activités sociales alors

qu'à l'inverse, les personnes bénéficiant d'un travail qui les implique activement ont également une vie sociale active, et ce, quelle que soit leur classe sociale^{10,11}. L'isolement social relié à certains types d'emploi est d'autant plus dommageable qu'en situation de stress le manque ou l'insuffisance de soutien social peut laisser l'individu dans une position vulnérable, propice à un déséquilibre psychologique ou à un état de crise. Le manque de soutien social a été associé au phénomène de la négligence et de la violence envers les enfants¹². Ils pourraient être médiatisés par une consommation accrue de drogues ou d'alcool reliée à certaines situations de travail pathogènes en réponse à l'isolement, à la surcharge de travail, au sentiment d'impuissance, au travail non signifiant ou encore à la souffrance, à l'ennui et à l'insatisfaction^{13,14,15}.

Ainsi, si le travail peut être une source de valorisation personnelle et de reconnaissance sociale, les conditions et l'organisation dans lesquelles il s'exerce peuvent réduire ses effets bénéfiques sur la santé en rendant plus vulnérables les personnes placées dans ces situations difficiles. À l'heure où le réseau de la santé et des services sociaux est à mettre en oeuvre une politique de santé et de bien-être dans toutes les régions du Québec, il nous apparaît important de stimuler la réflexion sur les liens entre certaines conditions de travail et formes d'organisation du travail et certains problèmes psychologiques et sociaux que, précisément, cette même politique veut prévenir. Cet ouvrage se veut une invitation aux personnes oeuvrant en santé au travail pour que, dans une perspective de santé publique, elles se préoccupent de l'ensemble des déterminants de l'état de santé de la population et, qu'en conséquence, leurs activités de recherche et d'intervention aillent au-delà des seules lésions professionnelles classiques dont la définition restrictive est liée à une logique d'indemnisation plutôt que de santé publique.

Plusieurs objectifs reconnus prioritaires dans la politique québécoise de santé et de bien-être pourront, en effet, être plus facilement atteints si les plans d'action élaborés prennent en compte le travail. Qu'il s'agisse de la diminution des problèmes de santé mentale, de l'alcoolisme et de l'usage de psychotropes ou encore des problèmes familiaux qui ont des effets néfastes sur le développement de l'enfant, le travail peut jouer un rôle déterminant que les intervenants et intervenantes du secteur de la santé et des services sociaux se doivent de considérer.

Toutes ces considérations montrent que nous sommes en présence de phénomènes complexes qui touchent le contenu du travail lui-même, ses effets physiques et psychologiques, les dimensions familiales et sociales de la vie des travailleurs et des travailleuses. Pour saisir toute la complexité de cette réalité, on ne peut dissocier les structures socio-économiques, le travail salarié, l'organisation sociale du travail et les structures familiales qui prévalent dans les groupes sociaux étudiés. Les individus développent différentes stratégies leur permettant de maintenir ou de rétablir un niveau d'équilibre acceptable dans leur vie^{16,17}. Quand les rapports de travail sont rendus difficiles à cause d'événements qui viennent changer les règles du jeu ou l'ordre établi, il arrive que les tensions ainsi créées ne peuvent être réduites autrement qu'en se retirant de la situation difficile. Ces stratégies de défense peuvent conduire à un retrait définitif du milieu de travail. Ce phénomène doit être analysé et compris, car il peut être un déterminant de l'efficacité relative des différents programmes gouvernementaux de lutte contre le chômage.

Du dysfonctionnement professionnel au retrait du milieu de travail, il existe toute une variété de réactions à des rapports rendus difficiles voire insoutenables. Ces tensions créent des perturbations à l'intérieur des différents milieux de vie de l'individu. L'état actuel des connaissances nous indique la pertinence d'élargir la conception des déterminants de la santé au-delà des facteurs de risque habituellement reconnus dans le discours scientifique. Le «risque» peut se situer dans l'exercice des tâches proprement dites, dans l'organisation du travail et également dans les tensions engendrées par des rapports de travail conflictuels et peu sensibles aux besoins des personnes et à leur contexte de vie et, en définitive, à la problématique globale de la conciliation du travail et de l'exercice du rôle de parent et de citoyen.

Pour bien démontrer et comprendre ces liens complexes entre travail et dysfonctionnement professionnel et personnel ou encore entre travail et perturbations familiales et sociales, il faut avoir recours à différentes méthodologies de recherche, à la fois quantitatives et qualitatives. Malheureusement, les sociologues du travail tout comme ceux de la famille, de même que la majorité des chercheurs des autres disciplines, font peu de lien entre travail et famille, alors que, du point de vue des acteurs, ces deux univers sont liés de façon inextricable.

Fort heureusement, au Québec, un courant de recherche est en train d'émerger dans le but d'améliorer l'état actuel de nos connaissances dans ce domaine. L'objectif de cet ouvrage est de sensibiliser les professionnels et professionnelles de la santé au travail à la nécessité de dépasser la notion de facteurs de risque traditionnels, liée à l'approche trop réductionniste de la prévention des lésions professionnelles classiques, pour analyser, dans une perspective de santé publique, l'ensemble des éléments sur lesquels il faut agir dans le cadre d'une politique de santé et de bien-être de la population.

Les auteurs des textes jouent un rôle clef dans ce secteur de recherche dont la pertinence sociale n'est plus à démontrer. Certains textes proposent une réflexion sur des dimensions particulières de l'intervention en santé mentale au travail alors que d'autres font état de résultats de recherches; ils se réfèrent à la sociologie, à la psychodynamique du travail et à l'épidémiologie. L'ouvrage s'ouvre sur un texte de Marie-Claire Carpentier-Roy, sociologue, qui examine les avantages et les limites de la psychodynamique du travail comme approche clinique de la santé mentale au travail; elle rappelle auparavant quelques éléments théoriques, épistémologiques et méthodologiques qui structurent ce champ d'intervention. Marie-France Maranda, sociologue, nous présente une étude de cas décrivant un processus d'individualisation des stratégies défensives face aux facteurs agressants présents dans l'environnement physique et dans l'organisation technique et hiérarchique du travail. Marc-André Gilbert, psychologue, s'intéresse, pour sa part, au rapport entre la psychodynamique du travail et le syndicalisme. Son article se veut une réflexion sur le rôle que peut jouer cette approche dans les entreprises où se côtoient syndicat, employeurs et travailleurs.

Les trois autres textes se rapportent à des populations spécifiques : travailleuses enceintes, travailleuses occupant des emplois non traditionnels et cols blancs. Romaine Malenfant, sociologue, met en évidence la complexité des questions que soulève la grossesse en milieu de travail et les limites d'une approche technique de détermination du risque et du danger; ces questions conduisent plutôt à une reconsidération de certains modes de production et à une réflexion en profondeur sur l'organisation du travail. Lucie Dumais, sociologue, fait état, à partir des résultats d'études ergonomiques, des facteurs facilitant ou limitant l'intégration des femmes dans divers types d'emplois manuels; elle apporte un nouvel éclairage aux théories de la reproduction des inégalités dans les processus de désexisation des emplois. Quant à Renée Bourbonnais, épidémiologiste, elle

nous divulgue les résultats d'une recherche faite auprès de cols blancs, basée sur le modèle de Karasek, montrant une association significative entre la tension au travail et la détresse psychologique, surtout chez les travailleurs exposés à une demande psychologique élevé et à une faible latitude professionnelle.

Ainsi, il y a diverses façons d'aborder le thème de la santé mentale au travail et chaque article met l'accent sur une dimension ou une population particulière nous montrant la richesse de ce domaine pour la recherche et pour l'intervention.

Michel Vézina

Direction de la santé publique de Québec

Romaine Malenfant

Centre de santé publique de Québec

Références

1. Sainsaulieu R. (1977). *L'identité au travail*, Paris, Presses de la Fondation Nationale des Sciences politiques.
2. Sainsaulieu R. (1992). «Organisations qualifiantes accueillantes, innovantes», dans *La culture en mouvement. Nouvelles valeurs et organisations*, sous la direction de D. Mercure, *Société en mutation*, Sainte-Foy, PUL, p. 125-136.
3. St-Pierre C. (1992). «Nouveaux modèles de production, nouvelles formes d'entreprise et de nouvelles valeurs», dans *La culture en mouvement. Nouvelles valeurs et organisations*, sous la direction de D. Mercure, *Société en mutation*, Sainte-Foy, PUL, p. 137-150.
4. Maruani M. et E. Raynaud (1993). *Sociologie de l'emploi*, Paris, La Découverte.
5. Dessors D. (1991). «Du «handicap de situation» à la sélection-exclusion: une étude des conditions de travail antérieures aux licenciements économiques», *Travail et emploi*, no. 48, p. 31-47.
6. Tremblay D.G. (1990). *Économie du travail*, Montréal, Éds St-Martin.
7. Simard M. (1994). «Les maladies professionnelles et les accidents du travail», *Traité des problèmes sociaux*, sous la direction de F. Dumont, S. Langlois et Y. Martin, Québec, IQRC, p. 147-163.
8. Chanlat J.-F. (1992). «Vers une anthropologie de l'organisation», *Interface* Janvier-Février, p. 17-21.
9. Vézina M. et col. (1992). *Pour donner un sens au travail. Bilan et orientations du Québec en santé mentale au Québec*, Comité de la santé du Québec, Montréal, Éds Gaëtan Morin.
10. Karasek R., & Theorell T. (1990). *Healthy work : Stress, productivity and the reconstruction of working life*, New York, Basic Books Inc.
11. Elden M. (1981). «Political efficiency at work : the connection between more autonomous forms of work place organization and more participatory politics», *Polit. Sc. Rev.*, 75, p. 43-58.
12. Conseil des affaires sociales. (1990). *De la protection des enfants au soutien des parents*, Avis du Gouvernement du Québec, Québec, Les Publications du Québec.

13. Morissette P. (1989). *Les aspects psychosociaux du processus d'alcoolisation à risque chez des femmes au travail*, Thèse de doctorat, Faculté des études supérieures, Sainte-Foy, Université Laval.
14. Maranda M.F. (1991). «L'effet du travail sur les modes de consommation d'alcool et de drogues : le cas d'une usine de pâtes et papiers», *Recherches sociographiques*, XXXII, 1, Université Laval.
15. Maranda M.-F. (1994). *Stratégies de défense individualisées, phénomènes de psychopathologie du travail dans le secteur des pâtes et papiers*, Thèse de doctorat, Sainte-Foy, Université Laval.
16. Gagnon N. (1980). «Données autobiographiques et praxis culturelle», *Histoire de vie et vie sociale, Cahiers internationaux de sociologie*, vol. LXIX, p. 291-304.
17. Balan J., Jelin É. (1980). «La structure sociale dans la biographie personnelle», *Cahiers internationaux de sociologie*, vol. LXIX, p. 269-289.

SANTÉ MENTALE ET TRAVAIL AVANTAGES ET LIMITES DE LA PSYCHODYNAMIQUE DU TRAVAIL

Marie-Claire Carpentier-Roy*

Alors qu'au Québec la recherche en santé mentale au travail se réfère généralement aux paradigmes reliés à la notion de stress, ma réflexion portera sur une autre approche, celle de la psychodynamique du travail**. Après avoir rappelé, dans un premier temps, quelques éléments théoriques, épistémologiques et méthodologiques qui structurent la psychodynamique du travail et qui sont nécessaires à la compréhension de ma réflexion, j'aborderai dans un deuxième temps le coeur de cette réflexion, à savoir les avantages et les limites de la psychodynamique du travail comme approche clinique de la santé mentale au travail.

Rappel de quelques éléments théoriques et méthodologiques

La psychodynamique du travail s'intéresse aux situations de travail, plus précisément à la santé des différents acteurs-sujets impliqués dans une même situation de travail: elle cherche à comprendre les relations existant entre une organisation du travail et la santé mentale par l'analyse «psychodynamique des

* Marie-Claire Carpentier-Roy, PhD en sociologie, GRASP, Université de Montréal.

** Pour une présentation détaillée de cette approche, voir C. Dejours, *Travail: usure mentale*, Paris, Bayard, 1993.

processus intersubjectifs qui sont à l'oeuvre dans les situations de travail»¹ et qui se jouent dans des rapports sociaux de travail.

Il s'agit d'une approche multidisciplinaire où se conjuguent sociologie (du travail, de la communication et de l'action) et psychanalyse. À l'aide de ces différents corpus théoriques qui, bien articulés, permettent d'éviter le syncrétisme, elle veut saisir les rapports complexes qu'entretient tout individu avec son travail et qui mettent en jeu une dynamique et une dialectique acteurs-sujets aux différents niveaux de l'organisation du travail. Cette dernière est regardée, du double point de vue des rapports techniques et des rapports sociaux qu'elle conditionne, comme source possible de plaisir ou de souffrance, d'équilibre ou de déséquilibre et comme cause de santé ou de problèmes psychiques. Ces derniers peuvent prendre plusieurs formes, allant du désinvestissement ou de l'essoufflement à l'épuisement professionnel ou à différentes formes de somatisation.

Entreprendre ce type d'investigation, c'est se situer à la fois au coeur de l'approche clinique **à partir de** et **sur** une réalité de travail, et de la recherche-action d'un type particulier, car la psychodynamique du travail implique une théorie du sujet. Cela veut dire qu'une telle recherche donne à l'acteur la possibilité d'être ce qu'il est en tant que **sujet**, c'est-à-dire un être agi par une organisation du travail donnée, mais agissant aussi -- intentionnellement, consciemment ou inconsciemment -- sur les rapports de travail qu'elle structure. On peut voir là le refus de faire une recherche expurgée des traces de la subjectivité, dans laquelle serait exclu le sujet comme producteur de sens et de connaissance.

Est, en effet, reconnue à l'acteur-sujet (c'est un des principes épistémologiques) sa place de témoin privilégié de sa situation de travail, à partir de laquelle il peut **penser** son rapport au travail, en trouver le sens, mais aussi **agir** sur cette réalité pour la rendre la plus conforme possible à ses besoins, à ses désirs et donc opérante dans la construction de son identité au travail.

Tout cela est questionné à travers les rapports de travail vécus collectivement par un groupe de travailleurs ou de cadres soumis à une même organisation du travail. L'analyse de cette dynamique acteurs-sujets permet de dévoiler le plaisir et la souffrance des individus. En tant qu'**acteurs**, les individus sont évidemment conditionnés, orientés par une organisation du travail plus ou moins rigide, mais,

en tant que **sujets**, habités par des orientations conscientes et par des désirs, ils bricolent, agissent, réagissent à cette organisation prescrite et mobilisent toute une activité psychique pour éviter la maladie et créer des zones de plaisir.

Cette brève présentation voulait introduire l'idée que toute investigation ainsi menée est reliée à la fois aux paradigmes de la théorie du sujet, à ceux de la théorie de la communication et de l'action ainsi qu'à l'éclairage de la psychanalyse. Il s'agit, on le voit, d'une approche de l'humain au travail qui tient compte des interrelations dynamiques entre les facteurs socio-organisationnels et la vie psychologique des acteurs-sujets impliqués. Dans ce sens, elle permet de comprendre les rapports réels de travail et d'améliorer la santé des travailleurs autant que l'efficacité des organismes, des institutions ou des entreprises en cause.

Les avantages de la psychodynamique du travail

De la parole à l'action

Action et communication sont au coeur de cette approche clinique, l'activité communicationnelle étant un préalable à toute action en vue de la transformation de la réalité du travail. Les principes épistémologiques, théoriques et méthodologiques s'articulent alors pour que ce travail de recherche se fasse dans **l'intersubjectivité** -- entre les sujets de l'investigation, d'une part, entre le chercheur et les sujets concernés, d'autre part -- avec, comme outil privilégié, **la parole**. Cette parole, l'acte illocutoire dont parlent Austin² et Searle³, permet de mettre en lumière l'activité consciente et inconsciente des sujets qui expriment l'intentionnalité d'acte et l'intentionnalité opérante⁴ qui, elles, se manifestent par des actions de type téléologique, axiologique et dramaturgique⁵ et reflètent des logiques instrumentale, sociale et subjective. C'est dire que toute action est orientée vers une fin, avec des moyens choisis à l'intérieur de normes socialement construites et tente de répondre aux désirs et aux intérêts de celui qui la pose.

C'est d'abord par la **parole** qu'on a accès à ces intentions d'acte; c'est par elle que les sujets de l'enquête peuvent accéder à l'intelligibilité du sens de leurs actes. Cela veut dire que par la parole collectivement partagée peut et doit advenir à la conscience le sens, dénié parfois ou refoulé, de leurs actes, attitudes, comportements (pratiques de travail parfois éloignées des pratiques prescrites, stratégies défensives, etc.). Là, le chercheur, plongé dans le contexte des sujets,

discute avec eux, faisant d'eux non seulement des sujets de l'enquête, mais des interprétants. Il n'est donc pas l'expert, le savant qui connaît le sens que donne l'autre à son travail: il sert d'outil vivant de décryptage, de décodage. On reconnaît ici les marques de la méthode herméneutique en sciences sociales.

Une fois effectuée cette prise de conscience collective, une action peut prendre figure de **réparation** de ce qui est source de souffrance ou de **renforcement** de ce qui, *a contrario*, est source de plaisir. Ce passage à l'action a exigé, comme le note Ricoeur⁶, un « récit pour advenir », de sorte que l'accès à la compréhension de ce qu'ils vivent projette les sujets dans la sphère de l'action: ils quittent l'espace de la discussion pour entrer dans l'espace public. Ils passent alors, comme le dirait Arendt⁷, du statut de «diseurs de paroles» à celui de «faiseurs d'actes». Cette approche offre donc l'immense possibilité de passer de la parole à l'action par l'intermédiaire du sens du travail, sens mis en lumière et retrouvé par la parole partagée.

Une fois cette démarche réalisée, peut arriver l'action de changement lorsque les résultats, validés par les sujets impliqués, sont pris en charge par eux, en vue d'actions dont ils auront collectivement élaboré les contours. A cette étape, le rôle du chercheur ne peut, ni ne doit, être celui de médiateur sur le terrain. Sa fonction limitée, dans le suivi d'un tel travail clinique, est liée à l'éthique de la responsabilité dont parle Jonas⁸, car l'action déclenchée peut rebondir dans l'espace public et exiger du chercheur qu'il témoigne de la scientificité du travail de recherche qui a été fait.

Cette ouverture sur l'action qu'offre le travail intersubjectif suppose une méthodologie bien arrimée aux principes épistémologiques énoncés; j'en parlerai dans la troisième partie de cet article, qui traite des limites (obstacles) de la psychodynamique du travail. Mais avant, et pour illustrer l'ouverture sur l'action et le pouvoir de changement de l'acte illocutoire, je rappellerai brièvement quelques résultats de deux recherches dont l'une concernait les infirmières et l'autre, les enseignant(e)s des niveaux primaire et secondaire⁹.

Dans les deux recherches, au-delà des modulations dans les formes d'expression, ont émergé des similitudes en regard des sources de plaisir et de souffrance, reliées à trois vecteurs qui se situent dans le registre symbolique (et donc des affects) et qui sont largement tributaires de l'organisation du travail. Il s'agit de la reconnaissance, de l'autonomie et du pouvoir. En effet, le besoin de reconnaissance des compétences (et du travail réel parfois très éloigné du travail

prescrit), le désir d'autonomie dans les modes opératoires et dans l'organisation du temps, ainsi que la quête d'un pouvoir sur l'acte (pour lequel les acteurs-sujets se sont formés et pour lequel ils sont socialement responsabilisés) étaient, dans les deux cas, les éléments centraux des insatisfactions et des desiderata des sujets de l'étude.

La mise en lumière de l'importance de ces trois vecteurs, rendue possible par le travail intersubjectif des collectifs d'entrevue, leur a permis de dépasser les déplacements et les glissements d'objets en regard des sources de souffrance et de plaisir et dès lors, à partir de l'identification des vraies causes, d'agir efficacement pour trouver des solutions avec la collaboration, parfois, des cadres et des gestionnaires. À partir de l'idée «qu'il n'y a pas de conflit social sans histoire partagée»¹⁰, et grâce au pouvoir de la parole, de l'acte illocutoire qui a fait surgir les différentes logiques qui structurent les pratiques des sujets au travail, un sens commun a été cherché et trouvé. Force est de reconnaître le potentiel de changement auquel aucun questionnaire, fût-il très rigoureux, ne peut prétendre. Au mieux, ce type d'instrument aurait pu mettre en lumière les zones d'insatisfaction et de changement souhaitable, mais sans en saisir la dynamique subjective ni communiquer l'impulsion vers l'action dans l'espace public, car cette action est liée au pouvoir de l'acte illocutoire qui rend possible la prise de conscience des processus subjectifs à l'oeuvre.

L'exploration des différences sexuelles

Je voudrais poursuivre ma réflexion en rappelant une autre possibilité qu'offre ce type de travail clinique, celle d'explorer l'importance des différences sexuelles dans le rapport au plaisir et à la souffrance au travail. Le travail intersubjectif mis en oeuvre par l'acte illocutoire permet de saisir les logiques instrumentales qui guident les comportements au travail, mais il permet aussi de questionner les logiques sociales et subjectives, et de déverrouiller l'accès au refoulé, aux motivations et aux désirs qui agissent dans la construction de l'identité et de **l'identité sexuelle** au travail. Cette construction se fait à travers des comportements et des pratiques de travail inscrits dans des rapports sociaux et qui portent l'empreinte de l'imaginaire social et des imaginaires masculins et féminins qu'il tente de forger. De cette exploration, je voudrais maintenant

rendre compte à partir de mes recherches menées principalement auprès des infirmières* mais aussi auprès des enseignantes.

S'intéresser aux modulations apportées par les différences sexuelles dans les rapports au plaisir et à la souffrance au travail, interroger, donc, leur influence sur la santé mentale, c'est s'avancer sur un terrain doublement piégé parce qu'on y soulève d'abord la question de l'altérité, puis celle de la différence sexuelle.

Parler du rapport au plaisir et à la souffrance, c'est parler nécessairement de **l'image de soi**, de ce qui se passe dans le registre symbolique, de la construction de **l'identité au travail**. Et cette construction subit l'influence, parmi d'autres, de l'imaginaire social entendu comme l'ensemble des représentations produites à partir de symboles socialement sanctionnés¹¹, ensemble dont la fonction comme corps idéologique est de nourrir l'ordre social en produisant une symbolique qui conforte la vision que chacun doit avoir des rapports sociaux, incluant les rapports sociaux de sexe, cela dans la sphère privée comme dans la sphère publique. C'est dire que l'imaginaire qui structure les rêves, les fantasmes et les comportements prend racine dans le tissu social qui produit des représentations désirables selon la classe et selon le sexe⁹. Mais l'image de soi, partie constitutive de l'identité, est aussi, chez ces femmes soignantes et enseignantes, marquée par l'imaginaire féminin constitué d'un ensemble de représentations que recherches, discours et réflexions sur le sujet féminin ont fait émerger. La question était de savoir comment ces représentations jouent sur les lieux du travail. Chez ces femmes, plusieurs comportements manifestaient une oscillation constante entre acceptation et révolte, entre conformité et transgression. A été posée alors l'hypothèse de traces de ces deux imaginaires, dont la cohabitation serait marquée de lignes de fractures accompagnées de souffrances spécifiques.

Je rendrai compte ici de deux des détours que j'ai faits, qui se situent, l'un, dans le rapport des femmes au corps, et l'autre, dans leur rapport au pouvoir et à l'autorité.

* Ce qui est présenté ici reprend en partie la réflexion poursuivie dans M.- C. Carpentier-Roy, *Corps et Âme. Psychopathologie du travail infirmier*, Montréal, Liber, 1991.

Le rapport spécifique des femmes au corps

«Le corps est le véhicule de l'être au monde, c'est par lui que l'être vivant se joint à un milieu défini. »

(Merleau-Ponty)

Quand on aborde la question des différences sexuelles, on pense, sans les y réduire, aux différences biologiques. Le noyau central est, à l'évidence, la fécondité qui, enracinée dans le corps féminin, est à l'origine de tous les cycles (de la puberté à la ménopause) qui déterminent le rapport des femmes à la réalité et, bien sûr, à la réalité de travail. Voyons comment jouent ces différences sur le rapport au plaisir et à la souffrance au travail.

Les femmes ont dû apprendre à vivre avec ce corps et à composer avec son potentiel de pouvoir et de faiblesse: pouvoir du côté de la fécondité-maternité et faiblesse du côté de l'utilisation sociale de ce potentiel que Revault d'Allonnes¹² a appelé les attributs du féminin-maternel. Les infirmières, femmes soignantes, et les enseignantes sont coincées entre ce potentiel structurant du capital maternel (c'est par ces attributs qu'elles ont accès au plaisir et à la sublimation dans la relation d'aide au malade et à l'enfant) et la lecture sociale qui en est faite, lecture alimentée et reproduite par l'imaginaire social.

Sur les lieux de travail, elles ont à lutter contre l'utilisation infériorisante du capital maternel. Pour cela, elles ont appris à minimiser la souffrance, à l'approprier, à la banaliser, à la taire, voire à l'inscrire dans la *normalité*. Revault d'Allonnes¹² rappelle comment dans l'histoire de l'Occident, la souffrance a été présentée comme une dimension naturelle de la destinée de la femme. Toutefois, même tue, cette souffrance subsiste, d'où ces actes de révolte et de dénonciation qui cohabitent, chez ces femmes, avec le silence, voire le déni. Ces dernières attitudes, en regard de la souffrance vécue, sont clairement reliées à la crainte de l'image de faiblesse infériorisante que leur renvoient trop souvent l'employeur et quelquefois les collègues. L'image de la femme qui s'absente pour maladie renvoie d'abord, dans l'imaginaire social, à ces cycles qui habitent le corps féminin. C'est la «logique du soupçon» dont parle Dodier¹³. Si la visibilité de la maladie, en effet, peut attirer un regard de sympathie qui gratifie le courage de celui qui, même malade, travaille, tel n'est pas le lot des femmes qui, au contraire, doivent cacher, taire ces symptômes pour se protéger d'un regard infériorisant.

La souffrance est tue, mais au prix du refoulement d'une partie de leur identité de femme, comme sujet sexué au travail. Les soignantes et les enseignantes, en tant que femmes, sont ainsi confrontées à deux nécessités sur les lieux du travail:

- 1) l'abolition de certaines représentations infériorisantes, liées aux différences sexuelles et aux attributs du féminin-maternel, que véhicule l'imaginaire social **et**
- 2) la construction d'autres codes qui conserveraient l'essence de ces différences nécessaires à leur identité sexuelle, mais en conformité avec leur propre imaginaire féminin.

Il y a là une exigence difficile: remplacer le silence sur la souffrance, qui sert encore de stratégie défensive, par l'inscription des différences biologiques reliées aux attributs du féminin-maternel dans des codes qui obligent à la reconnaissance et au respect. Une fois obtenue, cette reconnaissance sera, certes, structurante pour l'équilibre psychique des femmes, mais sa conquête implique un surcroît de souffrance.

Le rapport spécifique des femmes au pouvoir et à l'autorité

Encore une fois, dans le rapport des femmes à l'autorité et au pouvoir, les femmes soignantes et enseignantes oscillent entre une attitude de dénonciation des rapports sociaux de travail dévalorisants et celle de recul devant la mise en place de mécanismes qui impliquent des rapports conflictuels. Chez les infirmières, qu'ici je prendrai plus particulièrement pour exemple, les traces de cette ambivalence sont nombreuses:

Elle dénoncent le pouvoir des médecins, mais préfèrent le silence pour assurer un climat de bonne entente.

Elles condamnent le harcèlement de certains cadres, mais prônent la tolérance à leur égard.

Elles condamnent l'acharnement thérapeutique dans certains cas, mais reculent devant l'idée d'un front commun contre les directives médicales qui, selon leur culture de métier, leur apparaissent abusives.

Elle dénoncent parfois le rythme de travail imposé, mais rapidement le banalisent parce que les femmes, habituées à la double tâche, peuvent vivre avec ce rythme, disent-elles, etc..

Ces attitudes et ces comportements peuvent certes être compris comme des stratégies défensives (dénî, adaptation, etc.) visant à diminuer la perception de la souffrance, mais, justement à ce titre, ils témoignent d'une souffrance particulière. Deux éclairages, l'un, psychanalytique, et l'autre, sociologique, peuvent aider à saisir le sens de ces discours et de ces comportements.

1) Éclairage psychanalytique

Sans aucunement prétendre, cela va de soi, rendre compte de tout ce que dit la **psychanalyse** sur la construction de l'identité sexuelle, je retiendrai quelques éléments qui permettront, me semble-t-il, de clarifier le rapport des femmes au pouvoir et à l'autorité.

On sait que la famille est le premier environnement social où se contruisent et se reproduisent les différences sexuelles, où les rapports à l'enfant sont marqués par les rapports à la mère. Il y a cependant des différences dans la façon dont les garçons et les filles vivent cet environnement et y construisent leur identité.

Les filles construisent leur identité en s'identifiant à leur mère et au sexe féminin à la fois: les processus d'identité et d'attachement sont fusionnés. Les garçons construisent leur identité en se séparant du sexe féminin et de la mère. On peut dire (sans prétendre avoir tout dit) que les filles conjuguent **identité** avec **attachement** et les garçons, avec **séparation**. Ces premières démarches dans la construction de l'identité influencent-elles le comportement des femmes au travail, là où se joue et se construit aussi l'identité sexuelle? Il m'a semblé en voir les empreintes. Mon hypothèse, qui ressort surtout de mes recherches auprès des soignantes, est la suivante: pour ne pas briser les liens affectifs au travail, les infirmières sacrifient et refoulent leur désir de reconnaissance et de pouvoir, renonçant à toute forme de revendication qui implique une rupture de liens affectifs. Sont à l'oeuvre ici, me paraît-il, le refoulement individuel et la répression sociale, c'est-à-dire les marques de la culture. Les femmes socialisées à l'oubli de soi, au sacrifice, à la prédominance de l'Autre, ont peut-être perdu, en partie du moins, la capacité de reconnaître leurs propres désirs face au pouvoir, à moins que le prix de la reconnaissance effective de leur désir pèse trop lourd sur leur identité. Dans cette foulée, on peut aussi se demander jusqu'où les

femmes peuvent aller pour conserver ces relations de continuité avec l'autre. Jusqu'à l'aliénation? C'est, me semble-t-il, un réel danger puisque l'aliénation est une stratégie défensive contre la souffrance qui protège les rapports de travail des bris affectifs. Mais à quel prix? L'aliénation peut, certes, panser la douleur à court terme mais elle n'est pas pour autant source de plaisir et d'équilibre.

2) Éclairage sociologique

Au cours de l'histoire, les femmes n'ont jamais connu d'autres modèles référentiels et identitatifs que ceux de **pouvoir de** et non de **pouvoir sur**, ce dernier désignant le pouvoir politique réel. Elles ont eu le pouvoir d'incarner, de représenter (déesses dans les mythes), d'exécuter, d'être responsables de certaines fonctions sociales dont le contenu, la forme et les visées étaient définis dans les sphères de la vie publique où, jusqu'à tout récemment, elles étaient absentes comme forces sociales.

Ce **pouvoir de** dont l'expérience des femmes est faite est devenu le type de pouvoir auquel elles ont cru (et croient encore partiellement) avoir accès et elles ont inscrit cela dans leur mémoire comme un fait naturel. Les femmes ont puisé les modèles qui structuraient leur relation à l'autorité et au pouvoir dans «cette mémoire inscrite comme connaissance, comme projet et comme désir¹⁴. Exclues du **pouvoir sur**, elles y aspirent maintenant, mais sans modèles référentiels et identitatifs féminins, ce qui augmente leur souffrance au travail, comme en témoignent leurs comportements qui oscillent sans cesse entre la condamnation et la tolérance, entre la révolte et le silence. Selon Aubert¹⁵, les seules formes de pouvoir féminin sanctionnées positivement par les organisations du travail sont celles de mère ou d'héroïne exemplaire. Là encore, elles sont renvoyées à leurs attributs du féminin-maternel et à leur possible exploitation.

Les femmes soignantes et enseignantes des années 90 vivent douloureusement cette situation parce que leur imaginaire de femmes au travail heurte en elles les stéréotypes de l'imaginaire social. Elles ont la lourde tâche de départager les **modèles idéaux** que véhicule l'imaginaire social des **modèles d'idéalisation** propres aux désirs des femmes et que tente d'imposer l'imaginaire féminin. Cette pratique de décolonisation des stéréotypes ouvre, sans contredit, sur le plaisir, mais elle crée aussi une souffrance supplémentaire liée à la rupture du système des représentations encore socialement sanctionnées, car l'adhésion à l'imaginaire social est un facteur important qui assure à l'individu «la solidité de l'économie psychosomatique»¹⁶.

Les femmes représentées dans ces deux études ont à vivre dans un milieu de travail où, plus qu'ailleurs, les rapports au plaisir et à la souffrance interpellent leurs différences sexuelles -- les attributs du féminin-maternel -- à partir desquelles elles construisent leur identité. C'est une souffrance psychique supplémentaire que de devoir construire et défendre leur identité en refusant la séparation que tente d'imposer le milieu de travail, entre l'identité sexuelle et la position du sujet singulier, politique et social.

Sur les lieux du travail, les femmes n'ont d'autre possibilité, me semble-t-il, que d'assumer leurs différences sexuelles, dont font partie les attributs du féminin-maternel, faute de quoi elles y verrouilleraient l'accès au plaisir et à l'équilibre psychique. Elles doivent le faire en décolonisant leur corps de l'ancienne utilisation symbolique et en refusant l'exploitation de l'imaginaire féminin: les différences biologiques, par exemple, ne donnent pas le droit de parler du destin biologique des femmes. Les femmes soignantes ne gagnent rien à refouler l'une ou l'autre dimension de leur féminité: elles doivent les imposer comme composantes de leur intégrité. C'est à ce prix qu'elles pourront exister comme sujets sur les lieux du travail. Elles doivent refuser ce clivage du sujet: les attributs du féminin-maternel dans la sphère privée et ceux du féminin non-maternel dans la sphère publique. L'intégrité des femmes en tant que sujets impose la cohabitation et le respect des deux.

Il faut donc nommer ces différences pour ce qu'elles sont, les sortir de l'*impensé*, pour donner à la réalité le poids de vérité qui lui revient. Faire fi de ces différences, c'est se priver de clés essentielles à la compréhension des mécanismes opérant sur l'équilibre psychique des femmes au travail, c'est-à-dire sur leur plaisir et leur souffrance et, du coup, c'est renforcer la cécité individuelle et sociale à propos des zones de transformations souhaitables.

Cette nécessité de questionner l'importance des différences sexuelles en regard de la santé mentale au travail s'applique également aux hommes. En effet, comme le signale M.-P. Guiho-Bailly¹⁷, le piège de la virilité comme unique construction sociale de la masculinité dans la sphère du travail intervient dans leur rapport au plaisir et à la souffrance et donc à leur santé mentale au travail. Là aussi des zones *impensées* restent à explorer.

Si on accepte ces possibilités et ces ouvertures dans le champ de la connaissance concernant la clinique du travail, on est en droit d'être perplexe devant la lenteur du développement de la psychodynamique du travail et les résistances de certains

chercheurs. Dans la troisième partie de cet article, je présenterai ma réflexion sur cette lenteur observée, en m'arrêtant à ce qui me semble être des limites inhérentes à cette approche, compte tenu à la fois du développement des sciences sociales et des rapports sociaux globaux dans lesquels la connaissance évolue.

Les limites de la psychodynamique du travail

Pour bien saisir ce qui me semble limiter ou freiner le développement de la psychodynamique du travail, il faut revenir aux méthodes d'enquête qui constituent un processus long et exigeant tant pour les sujets de l'enquête que pour les chercheurs, et auxquelles sont liées les principales difficultés. Après un bref rappel de ces méthodes, je présenterai trois des limites qui méritent une réflexion critique.

Toute enquête en psychodynamique du travail suppose une **demande** venant d'acteurs -- des travailleurs, des syndicats ou des gestionnaires, bref de tout groupe désireux d'un changement -- qui évaluent une situation de travail comme suffisamment problématique pour justifier une étude qui permettrait de comprendre ce qui est vécu. Cette demande est donc un préalable obligé à toute recherche en psychodynamique du travail car, sans elle, la recherche ne peut atteindre son but ultime: la transformation des rapports sociaux par l'action de ceux qui les dénoncent. Un deuxième élément important concerne la **cueillette** des données, faite par des entrevues collectives auprès des demandeurs, suivie des analyses par les chercheurs qui proposent leurs interprétations aux sujets de l'enquête pour fin de validation.

Avant de parler des difficultés générées par ces méthodes d'enquête, je voudrais faire remarquer qu'un des freins importants au développement de la psychodynamique du travail au Québec réside non pas dans ses exigences méthodologiques mais plus fondamentalement dans la conception de l'homme au travail qui la fonde. Ce dernier, comme on l'a vu, est selon cette approche plus qu'un acteur déterminé par une organisation et des rapports de travail; il est un sujet pensant et agissant qui peut donc questionner de façon féconde les rapports techniques et sociaux de travail. Alors, on ouvre la porte à une recherche négociée d'un travail équilibrant, négociation qui refuse la figure rassurante de la responsabilité individuelle comme seul facteur de santé et qui oblige à une remise en question de l'organisation du travail et du pouvoir managérial. Cette conception est plus qu'analytique, elle peut avoir une portée sociopolitique

évidente. Il est facile de comprendre la résistance spontanée du patronat, en général, devant ce type d'investigation. Toutefois, cette attitude change au fur et à mesure que le monde managérial accepte le fait que la «santé» de l'entreprise passe obligatoirement par la motivation, la satisfaction et donc, par la santé psychologique des travailleurs. Revenons maintenant aux obstacles d'ordre méthodologique.

- 1) D'abord, il y a la question de la demande. Nous avons vu l'importance de la parole dans ce type de recherche, mais cette parole, pour être féconde en regard du sens recherché, doit être authentique. Il faut donc mettre en place un dispositif qui rende possible cette authenticité et garantisse le plus possible que la parole dépassera les intérêts stratégiques des acteurs (reliés, selon les termes d'Habermas⁵, au type dramaturgique de l'action) et lèvera le voile sur ce qui peut être occulté par les stratégies défensives.

Ce dispositif repose sur l'assurance que la demande est claire et que chacun sait que ce travail clinique comporte les risques de toute analyse introspective. C'est ce qu'on appelle l'analyse de la demande et le travail de clarification qu'elle exige. Ce long, délicat et indispensable travail préparatoire auprès des parties impliquées (travailleurs, syndicats, cadres, gestionnaires, etc.) n'est pas ou peu évalué ni reçu comme évaluable par les organismes subventionnaires, voire les universités, et pourtant, sans une demande claire pour tous, la démarche ne peut être féconde. Ne pouvant faire l'économie de cette étape, les chercheurs en psychodynamique du travail sont, par conséquent, désavantagés quand ils se présentent devant les organismes subventionnaires.

- 2) La deuxième difficulté touche les entrevues collectives qui, si elles ont l'avantage de dépasser le possible brouillage des histoires singulières, ont le désavantage d'exiger beaucoup de temps et d'énergie de la part des travailleurs et des gestionnaires puisque les entrevues se font souvent pendant les heures de travail. Il y a aussi les risques d'un tel travail intersubjectif et les résultats parfois inattendus, dont la prise de conscience peut être douloureuse. Bref, on est loin du confort du questionnaire anonyme à remplir et à compiler.
- 3) Je vois enfin une dernière limite, celle de la taille de la population étudiée, qui a des relations avec la représentativité et la généralisation des résultats, encore toutes deux largement définies par les canons officiels comme des

critères de scientificité. En psychodynamique du travail, la généralisation est certes impossible selon les règles statistiques; elle devient possible si la communauté large d'appartenance des travailleurs de l'enquête se reconnaît dans les résultats, se les approprie et s'en sert pour modifier sa situation de travail. Ce qui fut le cas, à la suite des études faites auprès des infirmières et des enseignant(e)s. Aux irréductibles de la généralisation statistique, je rappellerai Bachelard¹⁸ disant que «la connaissance n'est universelle que si elle le peut, que si la réalité l'y autorise» (1967, page 20), affirmant ainsi que la généralisation ne devrait pas être un critère *sine qua non* d'admissibilité au paradis de la science. Comme c'est encore largement le cas en sciences humaines, il faut reconnaître que c'est une limite au développement du travail clinique de la psychodynamique du travail.

Toutefois, malgré ces limites et ces difficultés, les possibilités qu'offre ce type de recherche sont si grandes et son efficacité suffisamment vérifiée pour que la communauté scientifique s'ouvre à cette approche et réponde à l'appel du Bureau international du travail qui clame l'urgence, principalement dans les sociétés modernes, d'explorer la question de la santé mentale au travail sous tous ses angles. Il me semble donc que la multiplication des outils théoriques, dont la complémentarité peut faire avancer à la fois les connaissances et la santé des individus, est souhaitable. Cela suppose une plus grande concertation des disciplines et des chercheurs impliqués afin que s'articulent de manière féconde les différentes approches susceptibles de permettre la compréhension des multiples éléments à l'oeuvre dans le travail et dans la dynamique des rapports sociaux de travail.

Références

1. Dejours C. (1993). *Travail : usure mentale*, Paris, Bayard.
2. Austin J.-L. (1962). *How to do things with words*, New-York, Oxford University Press.
3. Searle J.-R. (1969). *Speech Acts : an Essay in the Philosophy of Language*, London, Cambridge University Press.
4. Merleau-Ponty M. (1945). *La phénoménologie de la perception*, Paris, Gallimard.
5. Habermas J. (1987). *Théorie de l'agir communicationnel*, 2 tomes, Paris Fayard.
6. Ricoeur P. (1983). Préface, dans H. Arendt, *Condition de l'homme moderne*, Paris, Calman-Lévy.
7. Arendt H. (1983). *Condition de l'homme moderne*, Paris, Calman-Lévy.
8. Jonas, H. (1990). *Le principe responsabilité*, Paris, Cerf.
9. Carpentier-Roy M.- C. (1991). *Corps et Âme, Psychopathologie du travail infirmier*, Montréal, Liber.
10. Touraine A. (1992). *Critique de la modernité*, Paris, Fayard.
11. Castoriadis C. (1975). *L'institution imaginaire de la société*, Paris, Seuil.
12. Revault d'Allones C. (1986). «Masculin-féminin : pour une approche multidimensionnelle», dans N. Aubert, E. Enriquez V. de Gaulejac (sous la direction de), *Le sexe du pouvoir. Femmes, hommes et pouvoirs dans les organisations*, Paris, Desclée de Brouwer, p. 13-19.
13. Dodier N. (1983). «La maladie et le lieu de travail», *Revue française de sociologie*, vol. XXIV, n° 2, p. 255-270.
14. Zavalloni M. (1986). «Identité, femme et culture», dans N. Aubert, E. Enriquez, V. de Gaulejac (sous la direction de), *Le sexe du pouvoir. Femmes, hommes et pouvoirs dans les organisations*, Paris, Desclée de Brouwer, p. 361-379.

15. Aubert N. (1986). «Pouvoir et féminité dans l'organisation: réalité et imaginaire», dans N. Aubert, E Enriquez, V. de Gaujelac (sous la direction de). *Le sexe du pouvoir. Femmes, hommes et pouvoirs dans les organisations*, Paris, Desclée de Brouwer, p. 401-314.
16. Dejours C. (1989). *Psychopathologie de la normalité* (texte ronéotypé).
17. Guiho-Bailly, M.P. (1993). «Virilité et travail: périls et chances du masculin», *Performances humaines et techniques*, n° hors série, p. 67-69.
18. Bachelard G. (1967). *La formation de l'esprit scientifique*, Paris, Vrin.

PROCESSUS D'INDIVIDUALISATION DES STRATÉGIES DE DÉFENSE LE CAS D'UNE USINE DE PÂTES ET PAPIERS

Marie-France Maranda*

Cet article est extrait d'une thèse de doctorat réalisée auprès de travailleurs d'une usine de pâtes et papiers**. La thèse décrit un **processus** d'individualisation des stratégies de défense et rend compte, sous forme de monographie, des modes de vie quotidiens des travailleurs d'une usine de pâtes et papiers. A partir d'une cinquantaine de témoignages, réalisés par le biais d'entrevues individuelles et collectives, des facteurs agressants provenant à la fois de l'environnement physique, de l'organisation technique et hiérarchique ont été repérés, de même que certaines formes de défense (à caractère adaptatif et individualisé) déployées par les travailleurs afin de se protéger.

La psychopathologie du travail s'intéresse aux processus psychiques mobilisés par la confrontation du sujet social à la réalité du travail. Une mise au point quant à la méthodologie utilisée au cours de cette thèse s'avère nécessaire. La psychopathologie du travail se définit d'abord comme une approche «clinique»¹: «Affirmer qu'il s'agit d'une clinique, implique que la source d'inspiration est dans

* Marie-France Maranda, PhD en sociologie, Département de Counseling et Orientation, Université Laval.

** Maranda, M.-F. Stratégies de défense individualisées, phénomènes de psychopathologie du travail dans le secteur des pâtes et papiers, Faculté des études supérieures de l'Université Laval, Département de sociologie, Sainte-Foy, 1994.

le terrain, et que la théorie tout entière est bâtie à partir de ce terrain» (p.137). Cette méthode implique que le collectif de travail discute des facteurs de plaisir et de souffrance au travail et des stratégies de défense élaborées au fil du temps. Les individus ne sont pas interpellés un à un par le truchement d'entrevues individuelles, mais s'expriment à travers la parole du collectif de travail. L'objectif étant de redonner un sens collectif aux phénomènes vécus individuellement. Une prise de conscience des facteurs potentiellement agressants pour tous est ainsi enclenchée.

La méthode utilisée au cours de cette thèse diffère de cette position puisque le matériel d'enquête provient en majeure partie d'entrevues individuelles. Notre objectif n'était pas, à ce stade-ci, de provoquer cette prise de conscience puisque, selon la connaissance du milieu fondée sur une recherche précédente², le manque de cohésion sociale entre les groupes en présence se prêtait mal à une intervention qui s'appuie sur la notion de collectif. Cette usine est composée de plusieurs départements dont l'organisation du travail est différente et comprend plusieurs catégories socio-professionnelles ayant des préoccupations et des réactions différentes. Notre objectif était de tracer un portrait général des conditions de travail de l'ensemble des groupes et non pas d'étudier la dynamique d'un collectif spécifique puisque l'étude aurait été restreinte à une dimension spécifique d'une unité de travail, ou d'un département, ce que nous avons voulu éviter. Une usine de pâtes et papiers est un univers en soi composé de multiples réalités sociologiques. Le recours à des entrevues individuelles donne malgré tout accès à la parole ouvrière dans un tel contexte difficile sur le plan collectif. L'essentiel étant, pour paraphraser Dejours, de pratiquer une «écoute de façon risquée», c'est-à-dire de manière à «entendre la souffrance».

Ce papier présente une synthèse des résultats de la thèse. L'hypothèse de départ prévoyait la mise en place de stratégies de défense lorsque l'organisation du travail présentait un caractère rigide; ces stratégies pouvaient être d'ordre collectif ou individuel. Nous anticipions que le rapport au travail et la culture de métier auraient des effets significatifs sur les modalités d'élaboration de telles stratégies.

Par ailleurs, compte tenu des résultats de certaines recherches^{3,4} qui qualifiaient le type d'action syndicale du secteur des pâtes et papiers de «syndicalisme de consommation», il nous est apparu essentiel de comprendre comment une stratégie collective, telle que l'action syndicale, pouvait devenir une stratégie

défensive. Nous rappelons que les défenses, au sens freudien, sont des moyens élaborés pour échapper à l'angoisse et à l'agression et non pas des stratégies de lutte destinées à transformer objectivement la réalité pénible de travail. Une hypothèse liée à la déstructuration des collectifs de travail s'est imposée d'elle-même. Cependant, l'individualisme n'a pas été posé comme une cause mais plutôt comme un résultat d'un processus déstructurant.

L'individualisme: non pas une cause, mais un résultat

L'hypothèse spécifique de la recherche était que les stratégies de défense s'individualisaient de plus en plus. Une idéologie défensive individualisée prend lieu et place de stratégies structurées par le passé par les mécanismes collectifs traditionnels (la famille, le métier, le syndicat, les collectifs de travail). Ce processus d'individualisation s'explique dans une large mesure par des choix organisationnels: les stratégies de l'entreprise ayant trait à la production et à la technologie, les modes de gestion du personnel ainsi qu'une organisation quotidienne fondée sur une logique de compromis institutionnalisé et la compensation des conditions pénibles de travail.

Les pratiques discursives jouent un rôle majeur dans ce processus; elles servent à renforcer les mesures d'adaptation par une normalisation et banalisation des conditions agressantes. En ce sens, le discours de la responsabilisation individuelle découlant des programmes en santé et sécurité au travail a contribué à individualiser de façon marquée les pratiques défensives face au danger et aux mauvaises conditions de travail. La psychopathologie du travail a décrit des pratiques d'idéologie défensive chez les métiers traditionnels en montrant comment les collectifs de travail construisaient des stratégies de résistances destinées à affronter les risques et le danger inhérents à certains métiers. Une certaine culture machiste soutenait souvent cette idéologie. L'étude de notre matériel montre toutefois que l'idéologie de la santé et sécurité de ces dernières années a fortement contribué à démanteler ces carapaces et, au contraire, véhiculé un ensemble de valeurs et attitudes orientées vers la prudence et la protection individuelle, donnant ainsi à la prévention une portée individualisée. Cependant, cette nouvelle idéologie de la responsabilisation individuelle n'a pas transformé les lieux de travail en des milieux plus sécuritaires, mais a plutôt donné lieu à un discours individuel et collectif pro-santé qui ne trouve pas d'écho dans la réalité.

Au contraire, les travailleurs malades et accidentés sont sanctionnés et isolés. Le contexte économique et technologique, les stratégies de gestion destinées à briser les prérogatives de métier ainsi qu'une organisation sociale affaiblie sont responsables de cette individualisation.

La première partie de ce texte rend compte de ce phénomène individualisant tandis que la seconde rend compte des facteurs agressants du travail de même que les stratégies de défense mises en place par les travailleurs selon certaines catégories occupationnelles. Ainsi, des différences notables sont apparues entre ce qu'il est convenu d'appeler les métiers qualifiés et les métiers non qualifiés.

Les enjeux économiques et technologiques

La crise du fordisme a provoqué différents scénarios de recherche de productivité et de compétitivité dans le secteur des pâtes et papiers⁵. Un modèle hybride de flexibilité numérique et fonctionnelle a été poursuivi dans la plupart des usines, y compris celle-ci: transformations technologiques majeures, fermeture de divisions ou de départements, mises à pied massives ou progressives ont été enregistrées ces dernières années. Une refonte de la structure organisationnelle de l'entreprise consécutive à la diversification de la production, de même que des changements culturels profonds en termes de recherche d'identité et d'appartenance ont été poursuivis à travers la restructuration. Pour ce faire, les compagnies proposent de nouveaux objectifs, liés à la qualité de la production, et suggèrent de nouvelles représentations aux travailleurs.

Les choix économiques et technologiques de cette entreprise n'ont eu d'impact majeur sur la main-d'oeuvre que ces dernières années, du moins en termes de mesures de rationalisation drastique, puisque la technologie des pâtes et papiers est restée sensiblement la même durant près d'un siècle. La hausse de la productivité des dernières décennies a été obtenue par l'augmentation de la vitesse des machines et, par conséquent, des cadences de travail. A cet égard, la technologie utilisée pour obtenir les rendements escomptés a mis l'accent sur la performance des machines actuelles et l'informatisation graduelle des procédés de travail.

L'augmentation des cadences fait partie des contraintes très astreignantes que suppose la production sur une grande échelle. La vitesse des machines à papier de cette usine a été augmentée de façon considérable; elle est passée de 1450 pieds à 3150 pieds à la minute en l'espace de 30 ans environ, sans modifications substantielles des équipements. A l'heure actuelle, deux rouleaux de papier sont produits à toutes les 5 minutes pour une production quotidienne de 2000 à 3000 rouleaux, soit 1400 tonnes de papier par jour: records de vitesse à battre, précipitations, engorgements, tensions, conflits s'ensuivent parfois. Tandis que les papetiers ont été compensés monétairement pour cette augmentation, les autres groupes de l'entretien et de la production ont subi l'accélération des cadences sans cette incitation. Le renforcement de la surveillance et du contrôle s'est pratiqué à tous les niveaux par la poursuite d'une gestion autoritaire.

Les départements en amont et en aval de la chaîne de fabrication du papier ont davantage subi les contraintes des politiques récentes de rationalisation de la compagnie, ce qui a mené à la fermeture d'une division, d'un département et la mise à pied d'environ 500 travailleurs. La réorganisation a entraîné un vaste remaniement du personnel. Les plus jeunes travailleurs ont perdu leur emploi tandis que des hommes de 45 et 50 ans se sont retrouvés au bas des échelles de progression et accomplissent désormais des tâches physiques occupées auparavant par les jeunes. L'âge moyen des ouvriers de l'usine est actuellement aux alentours de 42 ans. De nouvelles unités ont vu le jour (l'usine de désencrage et le département de la pâte thermomécanique), mais n'ont pas créé de nouveaux emplois; au contraire, la technologie a éliminé plusieurs dizaines de fonctions et ne nécessite désormais qu'une poignée de travailleurs qui surveillent les instruments de contrôle.

Les politiques de flexibilité numérique ont été poursuivies également par le recours à la sous-traitance, la mise à la retraite des travailleurs plus âgés et par l'utilisation des heures supplémentaires. En ce qui concerne ce dernier élément notamment, la compagnie poursuit une politique controversée. En même temps que des mises à pied massives ont été annoncées puis réalisées, des pressions à effectuer des heures supplémentaires ont été exercées, pressions plus ou moins prononcées il faut le convenir, eu égard à l'appétit des travailleurs à consommer de façon compulsive. Il n'est pas rare à l'heure actuelle que des travailleurs enregistrent des semaines de 60, 70, 80 heures effectivement travaillées et même plus dans certains cas. La course aux heures supplémentaires s'est soldée par des

batailles réelles entre des travailleurs qui croyaient avoir plus d'ancienneté que leurs confrères.

Ainsi, les travailleurs entrent dans un engrenage dont ils ne voient pas l'issue; comme ils le disent, «le temps supplémentaire est devenu une drogue...». Ils travaillent pour gagner plus (60 000\$-80 000\$, alors que leur salaire normal est d'environ 40 000\$). Plusieurs répondants, eux-mêmes engagés dans une spirale de consommation, ont avoué avoir perdu le contrôle. Pour la compagnie, les heures supplémentaires sont rentables à court terme (puisque'elle n'a pas à procéder à de nouvelles embauches de personnel et déboursier pour des avantages sociaux); c'est une stratégie efficace (les travailleurs ont de l'expérience et il n'y a pas ainsi à former une nouvelle main-d'oeuvre) et par surcroît les heures supplémentaires ébranlent la crédibilité du syndicat puisque celui-ci doit surveiller les listes et arbitrer les conflits de plus en plus nombreux qui surgissent à propos des diverses notions d'ancienneté. Un scénario de réduction de temps de travail a été envisagé par le syndicat pour éviter la perte d'un certain nombre d'emplois, puis a été abandonné devant le peu d'enthousiasme soulevé autant chez les travailleurs que de la part de la compagnie.

Les stratégies de gestion

De tout temps, les conditions ont été dures dans les moulins de pâtes et papiers. Les travailleurs emploient couramment l'expression «avoir été fouettés» pour désigner le style de gestion de leur secteur. En plus des conditions extrêmes de travail telles que la chaleur, le bruit, la présence de produits chimiques et du danger, la façon de faire travailler les hommes fait de cette industrie un secteur où la gestion du personnel a longtemps reposé sur un modèle de domination et de soumission. Les pressions au rendement ont été obtenues à coups de vociférations et parfois même de brutalité; les heures de repas n'étaient pas respectées: dans certains départements, les hommes ont avoué avoir travaillé très souvent durant 4, 6 et 8 heures d'affilée sans avoir la possibilité de manger (les plus anciens disent avoir jeté leurs sandwiches très souvent à la sortie de l'usine); le respect des mesures de sécurité n'était pas toujours observé lorsque l'urgence l'exigeait. L'arrogance, le mépris, les remontrances publiques, les menaces, les jugements personnels ont caractérisé plus souvent qu'autrement le langage des chefs.

Des signes concrets permettent toutefois d'observer un changement notable dans les styles de gestion. La forme autoritaire et arbitraire est remplacée progressivement par l'utilisation de concepts plus près des méthodes de communication caractéristiques de la gestion contemporaine des ressources humaines. Les changements dans le type de production, c'est-à-dire le passage d'une production de masse à une production spécialisée souple, orientée vers la fabrication de papiers spéciaux, ainsi que l'utilisation d'une technologie de plus en plus automatisée et informatisée, en lieu et place d'une technologie auparavant mécanisée, entraînent des changements dans les modes de gestion.

L'un des moyens utilisés subtilement par le management pour obtenir plus de souplesse chez les travailleurs, surtout ceux dont les métiers gravitent autour de la mécanique, est l'élargissement des tâches. Alors que les nouvelles technologies requièrent de plus en plus un ensemble de compétences intégrées⁶, les gestionnaires de cette usine semblent opter pour une polyvalence de nature horizontale. Elle ne vise pas à enrichir les tâches cependant; elle tend à instituer un ordre de rapports individuels entre les travailleurs et la direction. Ce scénario est l'un des deux observés⁷ dans le secteur des pâtes et papiers, soit une polyvalence individuelle qui consiste en un décloisonnement complet des métiers ou la mise en place d'équipes spécialisées qui vont partout dans l'usine. Cette dernière formule est actuellement retenue de façon expérimentale et a donné lieu à l'existence d'équipes semi-autonomes que certains appellent «the dream team». Il semble que le rêve se transforme parfois en cauchemar...; l'éparpillement des connaissances ne favoriserait pas le développement de l'expertise. Certains signes laissent présager que les résultats escomptés ne sont pas aussi probants que la compagnie ne l'avoue publiquement; des défaillances techniques, une perte de la qualité de la production (notamment une augmentation des rejets) et, conséquemment, du mécontentement du côté de la clientèle sont quelques-uns des symptômes constatés récemment en lien avec l'organisation du travail en équipe.

Le contexte d'insécurité d'emploi et de mises à pied massives a conditionné les mentalités à accepter plus facilement les changements. La peur de nuire à l'entreprise dans le contexte de la «mondialisation de l'économie» est évoquée fréquemment. Par ailleurs, la gestion fordiste a su escompter ce qui ferait accepter plus facilement l'introduction de nouveaux modes d'organisation du travail: elle a offert une augmentation de salaire de 12% aux équipes de

flexibilité... (ce qui demeure malgré tout fort acceptable pour la compagnie compte tenu des économies qu'elle réalise grâce à l'élimination des fonctions assumées auparavant par les «aides»).

Les savoir-faire constituent un enjeu majeur dont sont conscients les gestionnaires dans la recherche d'une flexibilité fonctionnelle optimum. Dans un contexte de rationalisation, une recherche de plus grande efficacité se traduit souvent par la volonté de récupérer à tous les niveaux les gestes informels du quotidien. Voilà pourquoi des concepts tel «l'entraide» sont introduits bon gré, mal gré dans l'organisation du travail. Ces concepts managériaux qui visent à formaliser l'entraide changent sa nature ontologique puisqu'en introduisant de l'extérieur un rapport marchand qui subordonne le caractère libre, spontané et gratuit de l'échange à la base des rapports sociaux égalitaires, on attribue à l'entraide une valeur fétichiste que l'on peut contrôler. Toutefois, ce ne sont pas tous les travailleurs qui le voient ainsi et la plupart empochent le supplément sans penser aux conséquences. L'utilisation concomitante, et sans distinction de sens bien souvent, de concepts tels la flexibilité, le concept d'équipe, l'assignation efficace, la polyvalence, l'entraide mutuelle sèment toutefois le doute auprès de certains travailleurs qui voient dans ces nouvelles méthodes de la manipulation symbolique et un renforcement du contrôle managérial.

Le recours à la sous-traitance constitue un autre moyen pour obtenir plus de flexibilité fonctionnelle qui se transforme, par ricochet, en un outil pour briser les prérogatives traditionnelles de métier. La direction brandit à tous moments la menace de la sous-traitance pour obtenir plus de flexibilité des employés. La taylorisation des métiers qualifiés est ainsi renforcée: la compagnie confie à des firmes extérieures de plus en plus de tâches requérant une certaine expertise et réserve la maintenance routinière à ses employés, ce qui déqualifie à plus ou moins long terme les métiers et empêche le développement de nouvelles compétences.

L'introduction de ces nouveaux concepts de gestion se fait en même temps que l'effet des anciennes méthodes perdure et sans qu'il y ait une véritable politique intégrée de gestion des ressources humaines. En même temps que la réorganisation se dessine, un réflexe défensif des gestionnaires produit un renforcement des pratiques tayloriennes, ce qui occasionne des situations parfois

chaotiques: le taylorisme et la gestion de participation se chevauchent, ce qui donne une situation de néo-taylorisme.

Une organisation sociale fragilisée

Un effritement des solidarités de base est constaté à l'intérieur des groupes comme le démontrent les multiples conflits interpersonnels, intermétiers ou interdépartementaux. Il faut dire que la compétition a été systématiquement organisée tout au long de la vie de travail de cette usine dont le fonctionnement social repose essentiellement sur un système darwinien. L'organisation sociale fondée sur la sélection «naturelle» des équipes de travail suppose que les éléments les plus forts passent au travers des difficultés; les maillons faibles (les «coupables» selon les termes des répondants) sont détectés et éliminés. L'identité des nouveaux ouvriers dans ce moulin se construisait auparavant selon leur résistance physique d'abord; plus tard, selon leur intégration psychologique à ce système. Ce mode de fonctionnement perdure surtout chez les papetiers et les manoeuvres. A cet égard, la ligne de progression stimule les appétits individuels et crée des divisions. En laissant les tâches pénibles derrière soi, on laisse aussi les compagnons aux prises avec les mêmes problèmes. Les répondants disent: «plus tu montes, moins tu te souviens» (surtout lorsqu'il y a peu de mobilité).

Par ailleurs, gravir les échelons de la ligne de progression distrait de la revendication générale puisqu'une dynamique de groupe oblige l'individu à devoir recommencer sans cesse son intégration: trouver sa place au sein de l'équipe, faire sa marque, etc.. Les changements réguliers d'équipe entretiennent d'ailleurs ce système et brisent les résistances possibles en défaisant des liens qui pourraient devenir trop forts. L'idéologie darwiniste normalise cette situation. Plus l'individu se rapproche du sommet de la ligne de progression, plus l'identification tend à se faire du côté de la direction par l'obtention continuelle de petits privilèges. Cette tendance peut s'appliquer également du côté de certains militants syndicaux qui voient dans la progression syndicale une possibilité de se rapprocher des postes de cadres (tant syndicaux que patronaux), comme cela s'est produit plusieurs fois par le passé lorsque des confrères ont été promus à des fonctions cadres. Ainsi, la mobilité ascensionnelle favorise l'individualisme et le management est conscient de cette «loi naturelle».

Le fonctionnement de la ligne de progression repose par ailleurs sur l'acceptation d'un modèle d'autorité et d'acceptation. A cet égard, les réseaux de parenté ont joué un rôle de premier plan. Les aînés montraient l'exemple aux nouveaux (« nous autres on l'a fait », entendait-on très souvent), et contenaient la révolte (« on ne mord pas la main qui nous nourrit »). Selon la littérature, la docilité a longtemps caractérisé la main-d'oeuvre canadienne-française⁸. L'étude de notre matériel montre toutefois la concrétisation de multiples ententes particulières qui ont constitué la trame d'une régulation sociale fondée sur les relations familiales-patronales. En échange de l'embauche d'un membre de la famille, une certaine loyauté à l'entreprise et aux chefs était attendue. La dynamique d'intégration a consisté plus souvent qu'autrement à faire accepter les conditions pénibles de travail en échange d'une situation personnelle plus intéressante.

Au chapitre de la déstructuration sociale reliée aux stratégies de gestion, le dossier de la santé et sécurité a été utilisé comme outil d'individualisation et de division. Des contradictions énormes caractérisent ce volet et provoquent une situation pour le moins anémique. Pour être conforme à la loi, la compagnie doit produire des rapports officiels, ce qui détermine les taux de sa cotisation à la CSST. Depuis un certain nombre d'années, la compagnie ne déclare pas tous les accidents produits. L'assignation aux travaux légers fait en sorte que les travailleurs qui ont subi un accident de moindre gravité sont temporairement affectés ailleurs; en outre, en contestant systématiquement les accidents (pratique largement utilisée ces dernières années), ceux-ci n'apparaissent pas dans les statistiques; les documents officiels présentés à la CSST ne sont donc pas le reflet de la réalité. La confection de procès-verbaux de réunions en santé et sécurité qui n'ont jamais eu lieu, mais dont la tenue est obligatoire pour se conformer au programme et la mise en fonction de « capitaines de sécurité » dont le rôle est censé être axé sur la prévention (ils jouent en fait un rôle de paravent et de contrôle social) donnent un aperçu des motifs de mécontentement qui animent les travailleurs conscients de ces problèmes. Les programmes de prévention individuelle à saveur behavioriste fondés sur la surveillance réciproque entretiennent également un climat de compétition dans les équipes de travail. Par ailleurs, les ouvriers qui ont eu la malchance de subir un accident de travail déclaré avec perte de temps se voient traités comme des criminels ou de mauvais employés par des pratiques de harcèlement et de dénigrement systématique (il faut dire, cependant, que dans les années soixante, les travailleurs accidentés étaient carrément congédiés).

En fait, la politique de la compagnie en matière de santé et sécurité de la dernière décennie a essentiellement porté sur la responsabilisation individuelle alors que peu de progrès ont été réalisés pour corriger les situations dangereuses ou pénibles du travail. La négligence de la compagnie à procéder à l'entretien et à la réparation de ses équipements et installations est particulièrement significative. La compagnie consent à réparer ou corriger ce qui ne lui coûte pas cher ou ce qui lui est ordonné par la CSST, souvent après de longues procédures. Les rares luttes syndicales à ce propos ont eu un effet boomerang dissuadant: en bout de ligne, la compagnie a fini par automatiser les postes de travail qui comportaient de tels éléments dangereux et a éliminé les emplois qui s'y rattachaient.

L'action syndicale

Le syndicalisme pratiqué dans le secteur des pâtes et papiers a été qualifié très souvent de «conservateur», particulièrement dans cette usine où il y a eu très peu de conflits de travail. Une seule grève a marqué l'histoire des relations de travail, en 1975, et a porté sur la question des salaires. Dans ses documents publicitaires, la compagnie annonce à ses clients qu'elle dispose d'une main-d'oeuvre «fidèle». Les bases de la régulation sociale reposent avant tout sur la volonté des travailleurs à «s'entendre avec la compagnie», tel que le confirme l'article numéro un de la convention collective. Par exemple, déposer un grief équivaut, pour la plupart des travailleurs de cette usine, à déclarer la guerre et constitue la forme officialisée de la révolte; le fait que les contremaîtres soient syndiqués et que les chefs soient d'anciens confrères incite d'ailleurs à recourir à d'autres moyens pour démontrer le mécontentement, en l'occurrence la signature de pétitions sporadiques. De façon paradoxale, la grève a souvent été brandie par certains responsables syndicaux comme un outil pour contenir la résistance; ils invoquent à tout moment l'image de la grève pour que les mécontents se rasseoient («êtes-vous prêts à sortir les pancartes?», disent-ils).

L'action syndicale «sur le plancher», sans être fréquente cependant, démontre que certains groupes sont capables de se mobiliser pour défendre des points importants. A cet égard, les Japonais ont reçu de la part des papetiers un avertissement sérieux de ne pas tenter de les supplanter lors d'un épisode

savoureux* où la solidarité a été démontrée hors de tout doute. La mise en place de mécanismes de régulation quotidienne, sans être aussi spectaculaire, n'en existe pas moins. Bien que l'organisation du travail ne soit pas officiellement négociée au chapitre de la convention collective, à tous les jours des pourparlers sont entretenus entre les travailleurs, les contremaîtres et certains représentants de la direction de façon à répondre aux impératifs de la production ou pour corriger certaines situations inacceptables, sans quoi il y a longtemps que la bureaucratie lourde, confuse et inefficace de ce système aurait définitivement compromis les chances de succès de cette entreprise.

A cet égard, la régulation sociale mise en place au fil du temps a contribué à la mise en place d'un syndicalisme plus pragmatique que revendicateur qui combine la négociation d'ententes liées à la production, à la compensation des contraintes et à l'obtention de satisfactions personnelles. C'est sur une base de «donnant-donnant» que l'échange s'est produit. Ainsi, lorsque Bolduc et Charland^{3,4} qualifient le syndicalisme du secteur des pâtes et papiers de syndicalisme de «consommation», ils sont loin d'avoir tort.

Les deux syndicats locaux en place (celui des papetiers et celui des travailleurs de la production, de l'entretien et de la réparation) sont le reflet de l'antagonisme caractéristique des syndicats de métier fondés sur les qualifications de métier, envers les syndicats industriels. Malgré leur appartenance au même syndicat national et à la même centrale, cette dualité existe toujours. Une des principales sources de discordance provient de la tendance des syndicats de métier à pratiquer un type de syndicalisme qui favorise l'exclusivité, les papetiers ont ainsi créé une rareté de la main-d'oeuvre et ont fait monter les salaires creusant un écart de plus en plus important avec les emplois connexes à la fabrication du papier. Les papetiers ont parfois été désignés péjorativement d'«aristocrates de la classe ouvrière» en raison de cette propension à négocier selon leurs stricts intérêts sans égard aux catégories de travailleurs connexes.

Toutefois, les syndicats sont à toutes fins pratiques paralysés par le rôle qu'ils ont été amenés à jouer plus ou moins volontairement. Graduellement, les syndicats ont dû s'occuper de la gestion des conflits (conflits d'ancienneté lors des mises

* Ce passage a été décrit dans le texte et a été intitulé par les répondants «quand les jaunes sont devenus blancs ...»

à pied, conflits entre les divers départements et catégories d'employés, conflits entre les deux syndicats locaux, conflits entre les métiers, entre les individus, etc.) de telle sorte que la gestion des relations de travail internes mobilise temps et énergie et les empêche d'organiser une riposte efficace destinée à transformer les lieux de travail. Cette situation n'est pas le fruit du hasard; elle est le résultat de stratégies de gestion destinées à confiner les syndicats dans ces positions défensives. Par exemple, l'action syndicale formalisée, en santé et sécurité, gruge des énergies précieuses et essouffle les militants par la constitution de dossiers qui requièrent une expertise de plus en plus sophistiquée. Les multiples délais et procédures bureaucratiques compliquent le déroulement et découragent l'action organisée. Ainsi, le syndicat s'épuise à travers les mécanismes institutionnalisés qu'il a pourtant contribué à mettre sur pied pendant que la gestion des ressources humaines vise le rapprochement de la direction et des travailleurs.

Les stratégies syndicales tentent de s'ajuster aux nouvelles réalités organisationnelles avec plus ou moins de succès compte tenu de l'absence notable de traditions offensives du syndicalisme nord-américain quant à la négociation de l'organisation du travail. Comme le dit Hoerr⁹, les syndicats de métier avaient accepté l'idée de la division tayloriste du travail et focussé sur la défense économique des travailleurs. Les coûts de ce système sont restés masqués tant que le marché demeurait sous la domination américaine. Les pratiques de syndicalisme fordiste laissent cependant le syndicat mal préparé pour affronter les nouvelles techniques de gestion. Ailleurs, en Allemagne, au Japon ou dans les pays scandinaves, les syndicats sont intégrés depuis un certain temps dans la prise de décision et jouent un rôle plus actif.

En résumé, les stratégies syndicales des deux syndicats en présence s'inscrivent davantage dans l'ordre des stratégies adaptatives puisqu'elles ont mis l'accent sur la défense économique des travailleurs en cherchant à «compenser» les conditions difficiles plutôt qu'orienter l'action vers la transformation des lieux de travail. Le syndicalisme fordiste a concédé l'organisation prescrite du travail à l'employeur en échange de salaires et d'avantages sociaux; il a ainsi contribué à la mise en place de pratiques régulatrices inefficaces au plan de la santé puisqu'elles ne visaient pas à corriger la source des souffrances. Peu de stratégies efficaces de résistance ont véritablement été opposées; elles ont plutôt dérivé vers la compensation monétaire, ce qui a progressivement découragé et démobilisé les

militants. Les stratégies syndicales diffèrent cependant selon les catégories occupationnelles et la culture de métier.

Résultats de l'enquête selon les types de métiers

Tel que mentionné, l'étude de notre matériel révèle la présence de deux types de stratégies de défense parmi les groupes étudiés: les stratégies collectives adaptatives et les stratégies individuelles. Dans le premier cas, la régulation sociale issue du compromis fordiste a donné lieu à des types d'ententes autour des mécanismes de compensation matérielle (des salaires élevés, des avantages sociaux, des horaires adaptés à la fois au type de production et aux nouveaux styles de vie, des congés) et à des mécanismes de compensation sociale (le plaisir au travail, la camaraderie, le jeu, la participation aux activités sportives et sociales de l'entreprise). Les stratégies défensives individuelles sont celles qui reposent essentiellement sur l'individu lui-même: les compétences, la confiance en soi, les aptitudes personnelles, les habiletés de communication, etc., et la capacité d'adaptation aux contraintes technologiques. Les stratégies défensives collectives illustrent la difficulté des groupes à transformer offensivement les conditions agressantes.

Il existe toutefois des nuances importantes entre les différentes catégories socioprofessionnelles et notre matériel d'enquête incite à conclure que ce sont les protections traditionnelles de métier entourant l'exercice de l'organisation du travail qui font la différence entre une situation de travail pathogène ou structurante.

Les métiers déqualifiés ou en voie de déqualification

Les métiers non qualifiés, ou en voie de déqualification, subissent davantage les contraintes du travail pathogène et déploient plus de stratégies défensives individuelles que les métiers qualifiés. Dans la catégorie des métiers non qualifiés se trouvent les manoeuvres (e.g. les manutentionnaires, les hommes d'utilité, les aide-opérateurs, les préposés, les chargeurs de magasin, les poseurs de tête, les expéditeurs, etc.), mais aussi une partie des papetiers parce que la moitié du groupe est assujettie durant plusieurs années à des fonctions

d'assistance non qualifiées (de 10 à 20 ans très souvent). Les résultats seront présentés en regard de l'organisation du travail, du rapport individuel au travail, de la culture de métier ainsi que des stratégies de défense.

1) Les manoeuvres

Les conditions de l'environnement physique de travail sont les mêmes pour les quatre groupes. Cependant, les métiers non qualifiés y sont soumis de façon constante. Les machines à papiers de type Fourdrinier, ou tables plates, présentent des inconvénients majeurs au plan de la santé en ce qui concerne les conditions physiques de travail. Elles sont très bruyantes (en moyenne, 90 décibels) et accompagnées de vibrations, la chaleur est extrême à plusieurs endroits (elle atteint souvent 30°C-35°C) et elles nécessitent un travail physique intense à certains moments; selon les procédés de fabrication de la pâte, certains produits chimiques telle la sulfure d'hydrogène sont entrés dans la composition et ont occasionné des empoisonnements que les travailleurs appellent «la peste».

Les métiers non qualifiés sont ceux dont l'organisation du travail est taylorisée et dont les tâches ne requièrent qu'une formation sur le tas. Le travail parcellisé, compartimenté, découpé en tâches morcelées réalisées sous pression avec des cadences élevées, bref l'illustration typique du taylorisme, est encore une forme d'organisation du travail très courante chez certaines catégories de travailleurs du papier, notamment les manoeuvres et les dernières fonctions des papetiers. Un travail physique astreignant, de la répétition, de la monotonie, des cadences contrôlées, des pressions au rendement sont quelques-unes des caractéristiques de ce type d'organisation du travail. Les mêmes positions du corps, les mêmes mouvements, l'exécution systématique de tâches demandant plus d'habiletés que d'intelligence (et encore, d'habiletés limitées à l'exécution de quelques opérations) complètent la description de ce travail taylorisé.

Tel qu'il vient d'être fait mention, les conditions physiques, du côté des manoeuvres sont les plus dures. Le bruit, la chaleur, les produits chimiques de même que le travail physique intense et le danger constituent le lot quotidien de ces groupes. Cependant, une régulation sociale s'est mise en place au fil du temps de façon à permettre une meilleure adaptation. Par exemple, l'alternance temps de travail et temps de repos¹⁰, indispensable à l'équilibre physique et psychique, est observée pour plusieurs catégories d'emploi. Les chargeurs de

magasin disposent durant une demi-heure les bûches de bois dans leurs caissons et se reposent une demi-heure. Il existe donc une possibilité d'aménager le temps de travail en flux plus ou moins réguliers selon des dispositions individuelles. Certains manoeuvres, cependant, comme les poseurs d'embout au département de l'emballage, n'ont aucune marge de manoeuvre, ils tournent en rond sans arrêt tels des automates; ce genre d'emplois semi-automatisés est censé être «temporaire» (durant plusieurs années cependant) et est voué à être complètement automatisé, comme cela s'est produit pour les empileurs de carton.

Chez les manoeuvres, en plus des conditions physiques pénibles et d'une organisation du travail taylorisée, une déstructuration sociale est liée à l'insécurité et la précarité d'emploi. Devant les menaces de mises à pied et de rétrogradations, les manoeuvres sont les premiers touchés. De multiples conflits s'ensuivent: conflits interpersonnels, conflits de générations, conflits entre catégories d'emplois et de départements.

La culture et l'appartenance aux fonctions des manoeuvres sont faibles; le rapport au travail se construit individuellement. Pour bon nombre d'entre eux, une deuxième occupation à l'extérieur de l'usine ou la participation à des fonctions syndicales comble l'absence de satisfactions intrinsèques liées aux tâches. Malgré cela, les manoeuvres partagent un rapport au travail identitaire et instrumental du même ordre que les papetiers: la moitié du groupe considère que ce travail permet de bien gagner sa vie et l'autre moitié trouve des satisfactions intrinsèques dans la camaraderie et le plaisir au travail. La camaraderie s'appuie sur une entraide essentielle dans l'exercice des tâches et prend ainsi un sens différent des relations de sociabilité observées dans d'autres groupes. La participation aux sports et aux loisirs de l'usine est une façon de reconstituer le collectif de travail sur une plus grande échelle et l'occasion de se faire valoir individuellement.

Les stratégies adaptatives et défensives sont du même ordre que celles des papetiers, bien que les stratégies collectives soient moins efficaces. En effet, l'action syndicale est plutôt faible chez les manoeuvres notamment en raison de leur isolement par rapport aux métiers qualifiés et de leur vulnérabilité par rapport aux changements technologiques et organisationnels. Les salaires ne compensent pas totalement les effets déshumanisants du travail. Ainsi, les manoeuvres qui accomplissent habituellement un travail physique plus intense ressentent beaucoup de fatigue. Pour eux, les horaires de douze heures sont

épuisants. 53% de l'échantillon provenant des manoeuvres avouent consommer de l'alcool et des drogues en lien avec le travail.

2) Les papetiers

En ce qui concerne l'organisation du travail des papetiers, la modernisation a consisté à séparer les fonctions entre deux catégories virtuelles, soit les travailleurs affectés aux tâches de soutien (les 6e, 5e et 4e mains) et ceux plus directement touchés par les nouvelles technologies (les 3e, 2e et 1re mains). Cette division organique est niée présentement par les papetiers qui continuent de croire que l'équipe est constituée de 6 hommes à statut égal dont les tâches sont interdépendantes et indispensables à la fabrication du papier, ce qui n'est pas faux théoriquement. Ce raisonnement occulte une autre réalité: la moitié de l'équipe est confinée à des tâches dont l'organisation du travail est fortement taylorisée. D'autres usines ont matérialisé officiellement cette division en séparant les tâches des papetiers en des fonctions d'opération et d'aide-opération, concrétisant par le fait même la déqualification de ce métier traditionnel.

La progression hiérarchique est présentement compromise par l'introduction de technologies informatisées au beau milieu de la chaîne de production. L'augmentation des cadences, le manque de temps pour l'apprentissage, l'absence d'une politique de formation et l'âge des membres de l'équipe ralentissent l'évolution des membres sur la ligne de progression et laissent une moitié de l'équipe confinée à des tâches subalternes pendant de nombreuses années tandis que l'autre moitié occupe des tâches plus intéressantes. En ce sens, les papetiers sont bien plus divisés qu'ils ne le reconnaissent.

Par ailleurs, les papetiers ont un statut et une organisation du travail qui combinent à la fois des caractéristiques des métiers qualifiés et non qualifiés. Les qualifications s'obtiennent par l'apprentissage à des fonctions supérieures par un jumelage avec les travailleurs plus expérimentés. Ce système avait l'avantage de préparer une relève, mais laissait beaucoup de pouvoir discrétionnaire aux chefs qui «choisisaient» en quelque sorte leurs pupilles. Ce mode de fonctionnement traditionnel du secteur des pâtes et papiers fut le même dans d'autres secteurs industriels, le coton et l'acier notamment¹¹, alors qu'il était d'usage que les compagnies fassent appel à des entrepreneurs sous-traitants qui arrivaient avec

leur propre équipe. Le chef (l'entrepreneur) avait un plein pouvoir sur son personnel qui s'est perpétué par la suite.

Les papetiers sont les descendants d'une confrérie d'un métier artisanal encore imprégné des traditions des métiers qualifiés. Leur mentalité est encore celle des métiers dont les compétences ont été acquises par les étapes de l'apprentissage, du compagnonnage et de la maîtrise. Les valeurs qui les animent sont également celles des métiers qualifiés: l'appartenance à une communauté de producteurs, le sens du travail axé sur une production de qualité, une estime de soi fondée sur le statut social et le prestige. Dans ce contexte, les papetiers ne sont pas prêts à concéder à la modernité les prérogatives de leur métier, bien que dans les faits, des écarts, puis des divisions se creusent de plus en plus entre les fonctions les plus qualifiées et celles ne comportant que des tâches physiques.

Durant les dernières décennies, les papetiers ont été soumis à une gestion autoritaire et dure. Les chefs (les conducteurs de machines à papier, surintendants, etc.) sont d'anciens papetiers qui ont gravi l'échelle de progression. Ordres, vociférations, sacres caractérisent leur style de gestion la plupart du temps; les rapports humains sont cependant en train de changer étant donné, entre autres, l'arrivée des technologies informatisées qui requièrent plus de communication (du moins pour les 3^e mains en montant). Les attentes des jeunes en matière de communication forcent également les chefs à changer leur style.

Les papetiers partagent en proportion égale un rapport identitaire et instrumental au travail. Ceci s'explique par le fait que la culture de métier est encore très forte chez les papetiers et qu'à l'intérieur de cette culture, le statut et le prestige sont liés aux styles de vie. Les fonctions qualifiées des papetiers commencent avec le travail de 3^e main; à ce stade, les travailleurs ont acquis la culture de métier; ils s'identifient de plus en plus aux fonctions de chefs et sont passés par toutes les étapes de l'intégration.

Les stratégies de défense se partagent entre les défenses collectives et individuelles. Une culture individualiste orientée vers les compensations tient ainsi lieu de défenses adaptatives. Des salaires élevés et un horaire qui donne l'impression d'être moins souvent à l'usine font partie de ce type de défenses tandis que la camaraderie, les taquineries, la pratique de sports et de loisirs de

grands groupes permettent de contrebalancer, jusqu'à un certain point, la souffrance individuelle. Cette souffrance se manifeste par du stress, de la nervosité, de l'agressivité, une grande fatigue physique, voire de l'épuisement, un débilancement alimentaire, sans compter certaines maladies professionnelles (notamment la surdité présente chez plusieurs répondants) et des accidents de travail. La consommation immédiate et parfois compulsive de biens, de même qu'une consommation élevée de psychotropes (41% des répondants provenant des papetiers font des liens entre leur consommation d'alcool ou de drogues et le travail) ont été notées dans ce groupe. En ce sens, les papetiers paient cher individuellement leur avancement personnel dans l'échelle de progression et collectivement aussi.

Le groupe des papetiers présente des éléments potentiels d'aliénation et d'anomie: de l'impuissance vis-à-vis la machine, les cadences et les pressions au rendement; de l'isolement dû aux modes de commandement et au mode de fonctionnement interne; de l'anomie et de l'individualisme parce que plusieurs membres du groupe sont coincés entre un système traditionnel qui n'existe plus dans les faits, dont on se sert parfois pour faire accepter l'ordre social en place et un système moderne qui les rend vulnérables puisque des facteurs extérieurs tels que la technologie et la mobilité déterminent pour eux le temps passé à chacune des étapes.

Les métiers qualifiés: Les hommes de métier et les techniciens

La deuxième catégorie comprend les métiers dont les compétences ont été acquises par une formation officielle provenant d'une institution reconnue, formation complétée par une période d'apprentissage qui se déroule durant plusieurs années: ce sont les machinistes, les tuyauteurs, les mécaniciens, les soudeurs, les électriciens, les techniciens en électronique et en instrumentation, etc. On reconnaît également les métiers qualifiés par une certaine autonomie dans l'organisation du travail. Les compétences habilitent les travailleurs à planifier et exécuter les diverses étapes du travail sans le contrôle direct du management scientifique.

Ces groupes subissent de façon moindre les agressions de l'environnement physique de travail, du moins elles ne sont pas constantes. Les métiers qualifiés

ont la possibilité de retourner dans leurs ateliers moins bruyants, et quelque peu climatisés, une fois le travail terminé. Lors des bris, cependant, ils ressentent de façon extrême l'ensemble des conditions pénibles du moulin (le bruit, la chaleur, la présence de produits chimiques) et doivent conjuguer avec le danger de façon quotidienne. Les multiples transformations technologiques (raboutage de lignes de pression et de tuyaux, présence de circuits électriques et électroniques) font craindre des accidents graves, voire mortels. En ce moment, seules l'expérience, la connaissance des installations et la chance..., empêchent de tels accidents de se produire.

La psychopathologie du travail qualifie de «structurante» une organisation du travail qui intègre l'expression de la créativité, de la conception et de l'exécution du travail et rend possible l'articulation harmonieuse du temps de travail avec les autres notions de temps: temps de formation, temps de repos, temps à soi^{12,13}. Une organisation du travail structurante est celle qui comporte des facteurs de cohésion sociale: qui permet de concourir à une oeuvre commune, qui procure des éléments de structuration sociale qui ont des répercussions sur l'ensemble de la vie, tant au travail que dans le champ hors travail. A comparer avec les manoeuvres et les fonctions taylorisées des papetiers, les hommes de métier et les techniciens ont connu ce genre d'organisation du travail.

Pouvoir exercer son expertise est la base de l'autonomie ouvrière. Au départ, un apport individuel fondé sur les compétences acquises par la formation ou l'expérience est essentiel. Les connaissances techniques ou la somme des savoir-faire issus de l'organisation prescrite et réelle du travail constituent la pierre angulaire de l'identité au travail. Cette participation individuelle doit s'intégrer par la suite dans un processus collectif: un groupe de travail ou une équipe dans laquelle l'interdépendance des fonctions concourt à la solidarité dans la production et à la réalisation d'un produit. Cette interaction avec d'autres catégories d'emploi n'est pas l'addition de tâches morcelées et identiques comme le prévoit la division classique du travail, mais la coordination de tâches intégrées où il est nécessaire de développer à chaque niveau des compétences individuelles et de les articuler avec celles des autres compagnons de travail et autres catégories d'emploi. Cette base de fonctionnement est de type proudhonien et est semblable à celle que prévoit Coriat¹⁴ avec le concept de l'ouvrier technologue, c'est-à-dire que les compétences et l'autonomie ouvrières déterminent la qualité de la production.

Un cycle complet de tâches intégrées comprend les éléments suivants: une étape d'analyse ou de diagnostic en termes de conception ou de planification des tâches à réaliser; puis une étape de résolution du problème comme tel, par exemple la réparation d'une pièce, et finalement le contrôle de la qualité.

Prendre le temps de réfléchir, consulter, discuter fait partie de l'étape de la planification. L'organisation scientifique du travail nie ce moment crucial et au contraire le considère comme du temps improductif ou de la flânerie. La langue de métier est un instrument d'analyse qui permet la régulation entre les hommes. Cru¹³ a montré que la discussion de même que l'absence de précipitation chez les métiers qualifiés représentaient au contraire des économies de temps, de fatigue et de stress, et prévenait les accidents. L'alternance entre le travail théorique, par exemple des tâches de planification ou de conception de projets, et le travail pratique qui consiste à effectuer des déplacements et mouvements physiques est présente dans l'organisation du travail de ces groupes.

La notion de distance implique un recul, un échange d'informations, un processus de validation que ne permet pas non plus la division tayloriste du travail. La discussion autour du choix des outils et des méthodes, de même que sur la façon de réaliser les tâches confère au travail un art de vivre. D'ailleurs l'expression traditionnelle des métiers qualifiés «les règles de l'art» confirme que l'esprit du travail n'est pas seulement l'articulation d'une succession de gestes, mais au contraire une intentionnalité de partager une éthique du travail et un art de vivre où la qualité prédomine.

Les groupes dont la technologie fortement automatisée nécessite de la surveillance d'équipements et de consoles risquent néanmoins de ressentir les effets du travail posté, analogues au «syndrome de la chaise roulante» tel que l'ont baptisé de façon humoristique certains répondants. Les exigences psychosensorielles et l'attention que requiert une telle surveillance remplacent graduellement les exigences physiques au fur et à mesure que l'automatisation se poursuit.

La compréhension des procédés, des équipements, de la machinerie et du cycle de production est une condition incontournable dans la recherche d'une expertise individuelle et collective. La formation, l'apprentissage, l'entraînement constituent donc des moments cruciaux où l'intelligence ouvrière s'enracine,

sinon les travailleurs sont des instruments d'appareils qu'ils ne contrôlent pas. La méthode traditionnelle d'apprentissage consistait à jumeler un travailleur plus expérimenté et un nouveau afin que les savoir-faire techniques et de prudence soient transmis. Cette formule a l'avantage de personnaliser la formation, mais aussi le désavantage de présenter des variations dans la qualité de la formation et des répercussions dans l'exécution du travail. Les travailleurs disent: «dis-moi qui t'a entraîné et je te dirai qui tu es...». Par ailleurs, les méthodes traditionnelles où entraînent une bonne part de «secrets professionnels» étaient souvent transmises de façon sélective, conférant des pouvoirs à certains initiés. Lorsque la formation n'est pas égale pour tous, elle prend un caractère individualisant où la personne doit compter davantage sur ses propres aptitudes ou sur un réseau informel. Ainsi, l'expression «avoir le sens mécanique», mentionnée maintes fois au cours des entretiens, renvoie à une situation individualisante où le talent et la débrouillardise déterminent la compréhension des procédés en l'absence d'une formation standardisée. La formation est donc un enjeu majeur pour les hommes de métier et les techniciens.

L'organisation du travail de ces groupes ne comporte pas de la répétition et de la routine, mais au contraire des éléments de diversité qui compensent les effets potentiellement monotones du travail. Dans ce contexte, la tournée, les parcours quotidiens de surveillance, les ajustements, la prévention s'inscrivent dans une logique structurante. La routine, au sens de points de repère ou de sécurité de base, n'est pas la même que celle qui accompagne la répétition du travail posté; cette routine s'intègre dans un cycle complet lorsque son rôle est de veiller à la maintenance et de prévenir les malfaçons ou d'anticiper les défauts.

Le contrôle de la qualité constitue aussi une finalité du travail dont jouissent les hommes de métier et les techniciens: constater soi-même, ou en groupe, que le travail est accompli, repartir la machine, cela clôt le cycle des tâches intégrées. Selon ce processus, la surveillance directe n'est pas nécessaire, ce qui n'exclut pas la présence de chefs d'équipe ou de contremaîtres. Leur rôle évolue cependant. De moins en moins centrées sur la discipline et le contrôle, les qualités de chef requièrent que celui-ci connaisse à la fois les forces et faiblesses des compagnons, leurs compétences, la culture du groupe, de même que les exigences du travail à accomplir. A cet égard, une taille plutôt réduite des équipes de travail permet une meilleure communication. L'écoute, la connaissance de soi et des autres, la valorisation du potentiel, le soutien de

l'équipe auprès de la direction sont des paramètres à respecter et à développer du côté des chefs.

Un niveau de décisions qui fait appel aux capacités mentales sans toutefois surresponsabiliser et culpabiliser détermine le statut, le prestige et l'estime de soi et, donc, est garant de la reconnaissance sociale qui en découle. Le remplacement sur des échelons supérieurs permet à l'individu d'évoluer et donne l'impression de progresser. Cependant, selon notre enquête, si la mobilité ne se fait pas dans les deux sens, il y a là grands risques que la ligne de progression favorise l'individualisme. En laissant derrière soi les tâches les plus pénibles aux plus jeunes et en obtenant ainsi un travail physique plus facile et plus intéressant, une division se crée entre les catégories d'âges et donne lieu à un système de droits et de pouvoirs. Dans les unités où la mobilité se fait autant sur les échelons inférieurs que supérieurs, la cohésion sociale est beaucoup plus forte et suscite une identification et une appartenance à l'équipe. L'organisation sociale se concrétise par le développement d'une vie communautaire de type phalanstère: travailler côte à côte douze heures durant, partager les repas en grand groupe lorsque c'est possible, partager également les installations hygiéniques, rapprochent le domaine public et privé de la vie au travail et prédispose à l'échange d'informations et de services. Ainsi, l'entraide est à la fois spontanée et organisée puisqu'elle répond à un ordre naturel des choses.

Cependant, les métiers qualifiés subissent présentement des changements organisationnels qui menacent leur autonomie. Ces changements sont de deux ordres: structurels et institutionnels. Les premiers changements concernent la modification des procédés de travail. Au fur et à mesure que la technologie remplace les anciennes installations (le plastique remplace de plus en plus le métal) certains métiers sont appelés à disparaître, par exemple les machinistes sont graduellement remplacés par les métiers où entrent en jeu des circuits électroniques. Des conflits entre métiers s'ensuivent. Dans un article qui compare le fonctionnement de cinq usines de pâtes et papiers des Etats-Unis, de l'Australie et de la Grande-Bretagne, Penn¹¹ constate que les mêmes conflits opposent les électriciens aux techniciens en instrumentation et électronique de tous ces pays. Legendre⁷ observe le même phénomène au Québec. Les tiraillements entre juridictions de métiers se traduisent par des tensions internes fortes et par une action syndicale plutôt faible. Face à la déqualification des

métiers et l'effritement des solidarités de base, les individus sont vulnérables et leurs défenses individuelles peu efficaces.

Au chapitre des défenses, les hommes de métier se distinguent des techniciens. Les défenses adaptatives et individuelles sont plus nombreuses. A titre d'exemple, bien que l'organisation du travail laisse place à plus d'autonomie que chez les métiers non qualifiés, les hommes de métier consomment de façon élevée de l'alcool et des drogues (50% de l'échantillon). Comment faut-il interpréter ce résultat? Est-ce là un trait culturel de métier, est-ce un moyen pour montrer son insatisfaction face aux éléments agressants du travail? Est-ce que les conditions physiques de travail et l'organisation hiérarchique comptent plus que nous serions tentés de le croire? En d'autres termes, est-ce que le bruit, la chaleur, les produits chimiques, la pression au rendement, la réorganisation du travail, les programmes de responsabilisation et d'excellence comptent plus dans la balance que les prérogatives traditionnelles de métier qui commencent à s'estomper, voire disparaître? Ainsi, les stratégies de résistance individuelle sont faibles lorsque les stratégies collectives s'épuisent.

Les variables organisationnelles liées à la gestion des ressources humaines sont les facteurs d'agression institutionnels les plus menaçants pour les métiers qualifiés. Le recours à la sous-traitance, aux heures supplémentaires et la recherche de flexibilité et de polyvalence affectent considérablement les membres de ces groupes. Ces nouvelles représentations suggèrent aux individus une transformation dans la perception de la réalité de travail et un rapport avec celui-ci de plus en plus individualisé.

L'identité et l'appartenance au métier sont cependant encore fortes. Les individus sont confrontés à deux univers de travail: le traditionnel et celui qui leur est offert par la gestion de participation. Le rapport au travail est encore plus identitaire qu'instrumental chez les métiers qualifiés. Les travailleurs tiennent à leur métier (et aux valeurs sous-jacentes), le type de souffrances ressenties est d'ailleurs lié aux atteintes à l'identité. Le salaire et les satisfactions extrinsèques ne compensent pas la perte d'identité. Une organisation du travail structurante, la camaraderie et les taquineries constituent le «ciment sociologique» dont parle Rosanvallon. A cet égard les hommes de métier et les techniciens ont encore en main les possibilités de reconstituer les collectifs de travail en un tout significatif.

Les métiers qualifiés sont «théoriquement» protégés jusqu'à un certain point par leur organisation traditionnelle du travail contre les éléments d'aliénation et d'anomie: l'autonomie ouvrière contre l'impuissance, une division du travail intégrée contre l'absurdité d'un travail morcelé, une historicité de métier contre la dépossession de soi et l'isolement, et une action syndicale plus offensive contre l'anomie. Cependant, ces caractéristiques sont fragiles et tendront à disparaître au fur et à mesure que le contrôle managérial s'accroîtra. Il n'en demeure pas moins que la culture individualiste affecte l'ensemble de ces groupes et fait porter à l'individu le poids des défenses. Toutes ces informations apparaissent condensées dans le tableau synoptique suivant.

En somme, l'analyse de notre matériel montre que lorsque la technologie comporte des éléments conviviaux, elle prédispose à un type de fonctionnement adhocratique fondé sur le respect des compétences individuelles, la communication et l'entraide. La recherche du consensus constitue la forme de gouvernement des équipes de travail qui caractérise ce type d'organisation du travail. La gestion dure et autoritaire, de même que la surveillance directe, sont incompatibles avec l'évolution des mentalités et les attentes des travailleurs à cet égard. La recherche de consensus suppose toutefois une plus grande égalité de statuts, de l'écoute, du respect et de la confiance, bref ce que Brun¹⁵ appelle de la «concorde», i.e. un mariage d'intercompréhension, de savoir-vivre et d'éthique, par opposition à de la «discorde». La multidisciplinarité (et non pas la polyvalence), la diversification des équipes en termes de catégories d'âge, l'alternance temps de travail, temps de repos et l'alternance dans les responsabilités et dans la prise de décision (et non pas la flexibilité) sont quelques-uns des éléments qui devraient protéger les travailleurs des années 2000. Ainsi, l'expertise, le travail qualifié, le service personnalisé et la responsabilité sociale caractérisent la mentalité de producteur du concept de l'ouvrier proudhonien axé désormais sur la structuration des individus au travail et de leurs collectifs, concept réactualisé grâce, entre autres, à la technologie et à la communication.

Le rôle du syndicat, dans ce contexte, est d'être le moteur de ce système social de production fondé sur l'intelligence, l'autonomie ouvrière et l'organisation du travail structurante. Il doit faire la promotion des valeurs qui animent le collectif et veiller à la mise en place de mécanismes qui permettent le développement du potentiel humain. L'amélioration des conditions de travail, de même que la

poursuite d'une grande justice sociale, doivent prédominer sur les aspects matériels et compensatoires d'un syndicalisme de type défensif qui s'est traduit le plus souvent dans le passé par des différences, des divisions, voire des exclusions.

Une nouvelle idéologie défensive centrée sur l'individu

Notre hypothèse spécifique prévoyait que les stratégies de défense étaient soumises à un processus d'individualisation dont les conséquences allaient augmenter la charge psychique des individus. Selon ce point de vue, des comportements individuels défensifs allaient être mis en relief, notamment les stratégies de retrait.

Les études marxistes et fonctionnalistes de la santé ont fait peu de liens entre l'individu lui-même et le travail, ce qui a été beaucoup fait par contre du côté des théories du stress, qui elles, ont souvent fait peu de cas des contingences extérieures à l'individu. Dans un renouvellement radical des théories du stress, la psychopathologie du travail¹⁶ est une théorie aux assises freudiennes qui étudie les liens entre les activités de production et les stratégies de défense mises en oeuvre par les collectifs et les individus pour se protéger contre les facteurs agressants du milieu de travail. Pour l'essentiel, cette explication repose sur une analyse dynamique des processus psychiques mobilisés par la confrontation du sujet social à la réalité du travail. Face aux facteurs agressants, les sujets du collectif structurent une perception euphémisée de la réalité qu'ils transforment en une néo-réalité de façon à ne pas devoir affronter les conditions agressantes du travail. Ce processus conduit les travailleurs à ériger un éventail de pratiques défensives virtuellement converties en une idéologie défensive de métier. Cependant, les défenses se retournent parfois contre les travailleurs, car elles ne les prédisposent pas à transformer la réalité agressante mais plutôt à s'en accommoder jusqu'à un certain point, ou l'oublier.

Notre recherche a permis de constater que l'idéologie défensive de métier, connue jusqu'à maintenant grâce à la psychopathologie du travail, est en train de se transformer, du moins dans le milieu que nous avons étudié. Une nouvelle idéologie défensive élaborée autour de l'image des individus se substitue

progressivement à l'idéologie défensive de métier plus axée sur les stratégies collectives et la culture de métier.

La nouvelle idéologie défensive à tendance narcissique repose sur un potentiel de ressources individuelles et elle est gouvernée par la technologie: le potentiel intellectuel et cognitif, la faculté d'adaptation, les capacités communicationnelles, la santé, les habiletés et un style de vie axé sur la consommation quasi ostentatoire sont des signes de cette culture pragmatique. La chance est presque essentielle dans cette idéologie de l'individu performant.

Une idéologie défensive qui fait appel à une image forte de l'individu contraste cependant avec ce qui est constaté dans la réalité quotidienne lorsque les conditions sont plutôt dures et l'organisation du travail rigide. Plusieurs fonctions des usines de pâtes et papiers comportent de tels aspects contraignants tant au plan de la division technique que hiérarchique du travail. La souffrance individuelle est à la fois physique et mentale. La fatigue chronique, le stress, l'agressivité, le besoin de recourir à des psychotropes, le suicide même dans certains cas extrêmes, illustrent l'usure mentale caractéristique de certains travailleurs qui se sont trouvés en déficit par rapport à l'image attendue. De façon paradoxale, l'idéologie de la prudence et de la protection individuelle véhiculée par le discours de la santé et sécurité au travail a eu un impact majeur dans l'élaboration de ce type de pratiques défensives fortement orientées vers la responsabilité individuelle.

Il semble, selon notre étude, que dans ce processus d'individualisation des défenses constaté également chez Carpentier-Roy¹⁷, un état de fatigue intense soit présent chez les travailleurs, état précurseur de maladies et de gestes désespérés, dont ne tient pas assez compte la psychopathologie du travail. Il en est de même des facteurs agressants de l'environnement physique qui sont plus ou moins laissés à l'ergonomie pour réserver à la psychopathologie du travail un champ propre d'investigation, soit celui de l'organisation du travail. Il nous semble que c'est une lacune dont il faut discuter. L'étude de notre milieu de travail a fait ressortir l'ampleur des contraintes qui proviennent des conditions ambiantes, dont le cumul provoque du stress et un état de fatigue chronique: le bruit assourdissant des machines, une chaleur extrême, la présence de substances chimiques dont les influences sont méconnues, de longues heures de travail, sont

des éléments importants qui entraînent une désynchronisation biologique, familiale et sociale.

Il apparaît donc, selon notre enquête, que de plus en plus les stratégies s'individualisent sous le poids de la complexité qui caractérise le système de travail: le contexte d'insécurité d'emploi, les stratégies organisationnelles offensives orientées vers la transformation des mentalités de travail, une culture d'entreprise qui cherche ainsi à se substituer à la culture de métier, de fortes tensions entre les métiers, l'effritement des solidarités traditionnelles, la poussée des courants individualistes contribuent fortement à cette individualisation.

Cependant, tel que le propose notre enquête, l'individualisme n'est pas en soi la source de la souffrance narcissique décelée, mais largement la conséquence de stratégies organisationnelles qui s'appuient sur une logique technique destinées à déstructurer les stratégies des métiers qualifiés. L'objectif en soi de ce processus individualisant est de retirer le degré de contrôle de l'organisation du travail qu'il reste aux travailleurs et de le redonner au management scientifique.

Ce processus est historique puisque dans ce secteur, il y a longtemps que la taylorisation des méthodes de travail est amorcée. Il faut remonter à très longtemps pour redécouvrir le véritable sens du travail artisanal. L'industrialisation et la technologie ont contribué à soutirer progressivement aux travailleurs les savoirs traditionnels (et le pouvoir qu'ils détenaient de ce fait), mais n'a pas réussi à les remplacer totalement ni dans l'exécution du travail, ni dans la façon de bien l'exécuter. Ainsi les savoirs-faire ont constitué durant les dernières décennies la pierre angulaire sur laquelle reposait l'expertise des travailleurs du papier.

L'évolution de la technologie est venue une fois de plus modifier cette relation et la régulation qui s'était mise en place. Aux «savoirs» traditionnels et aux «savoirs-faire» inhérents à la mécanisation se sont ajoutés les «savoirs-faire-faire» associés à l'automatisation et, plus récemment, selon notre étude, les «savoirs-dire» essentiels aux impératifs de la nouvelle technologie. En effet, la communication devient un outil de travail indispensable au bon déroulement des opérations et un nouvel enjeu de pouvoir, semble-t-il. La performance individuelle passe de plus en plus par cette faculté de bien exprimer la réalité organisationnelle et de projeter une image d'un individu à l'aise dans ce système.

Une carapace formée autour de cette capacité de communiquer est donc nécessaire pour se protéger contre les facteurs stressants du système qui demeurent malgré tout présents.

Les pratiques discursives ont joué un rôle majeur dans le processus d'individualisation des défenses, tel que le révèle notre recherche. Par exemple, l'adaptation repose sur un discours de normalisation et de banalisation qui charpente l'euphémisation de la réalité (ne dit-on pas «et le verbe s'est fait chair...»). Depuis toujours dans cette usine, un processus de sélection naturelle s'est appliqué. La sociabilité a contribué à renforcer ce processus en facilitant les rapports entre les membres du groupe, notamment par la participation aux activités sociales et sportives de l'usine, qui furent nombreuses soit dit en passant. Selon notre étude, le plaisir au travail (la camaraderie, les taquineries, etc.) s'apparente davantage aux stratégies adaptatives puisqu'il est le résultat d'une reconstruction instrumentale de la sociabilité plutôt que la résonance du contenu intrinsèque du travail.

Il en est de même pour certains stratagèmes opératoires¹⁵ qui ont donné lieu à une régulation sociale dont la base repose avant tout sur le compromis institutionnalisé. A cet égard, les réseaux de parenté et de sociabilité de plusieurs générations successives ont joué un rôle facilitant l'adaptation aux contraintes de travail. Un syndicalisme de type pragmatique s'est mis en place au fil du temps. L'acceptation de ces conditions pénibles de travail repose sur un ordre de satisfactions extrinsèques qui comprennent un salaire plutôt élevé et une certaine couverture sociale. Les horaires de douze heures, en donnant l'impression de jouir de plus de liberté, contribuent également à l'acceptation de ce système. A cet égard, le syndicalisme nord-américain a perpétué un système darwinien fondé sur l'adaptation. La pénibilité des tâches justifiait la plupart du temps la revendication de meilleures conditions salariales. Reconnaître maintenant qu'une telle dynamique menace la santé physique et mentale au travail équivaut à remettre en cause des pratiques fordistes acquises depuis fort longtemps.

Les pratiques discursives des travailleurs sont fortement influencées par celles des dirigeants d'entreprise, et cela aussi contribue à individualiser les défenses. Les nouveaux crédos de la gestion des ressources humaines passent incidemment par la forme du discours pour transformer la culture de métier: les programmes de valorisation, de revalorisation, de motivation et d'appartenance consistent à

«faire croire» aux travailleurs qu'ils sont importants aux yeux de l'entreprise. Leur finalité réelle, cependant, est d'inciter les travailleurs à s'adapter aux nouveaux modes d'organisation du travail qui permettent à l'entreprise de réaliser d'importantes économies, notamment par la diminution du nombre d'emplois. Ainsi, le discours managérial de l'élargissement des tâches tente de «faire croire» que la diversification est préférable à la spécialisation, le groupe au métier. C'est ainsi que la culture d'entreprise cherche à se substituer à celle du métier et que l'on assiste à un rétrécissement de la démocratie, non pas un élargissement.

Au-delà du constat des effets de l'organisation du travail sur les mécanismes de défense et la santé mentale, il fallait être capable de cerner les éléments structurants de l'organisation du travail pour répondre à une question cruciale posée par Dejours: à quelles conditions doit répondre la dialectique souffrance-défense pour ouvrir une action de transformation de l'organisation du travail ? Dejours dit aussi: «C'est d'un double mouvement, de transformation de l'organisation du travail et de dissolution des systèmes défensifs, que peut naître une évolution du rapport santé mentale-travail» (1980, p. 146). L'objectif pratique de cette thèse était donc de présenter un cadre de références à partir duquel il sera possible de discuter des divers éléments de l'organisation du travail et éventuellement d'intégrer cette discussion dans les mécanismes de régulation sociale et de négociation collective.

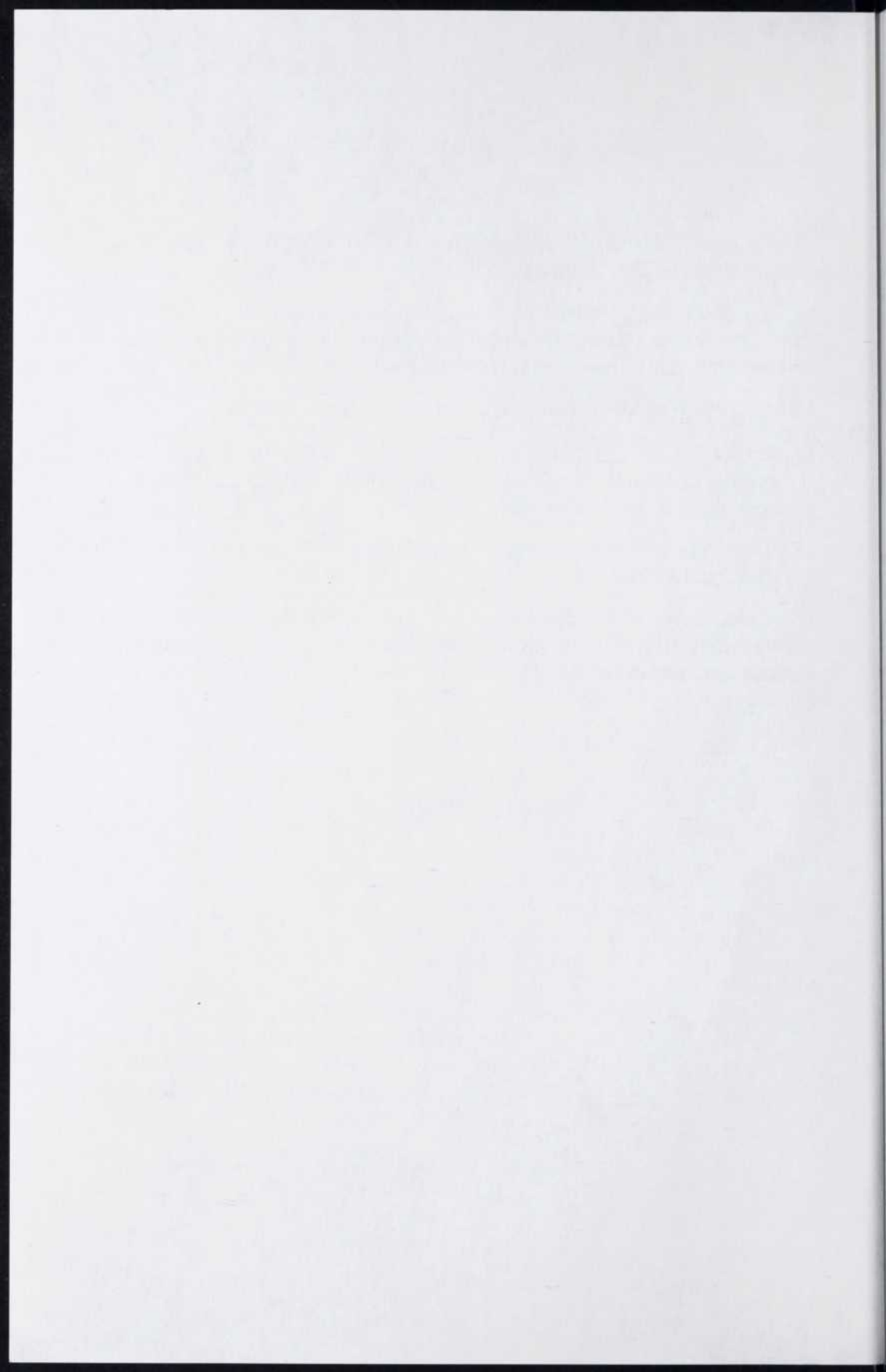
RAPPORT AU TRAVAIL SELON LA TYPOLOGIE DU MÉTIER

Type de métier	Environnement physique	Organisation du travail technique	Organisation du travail hiérarchique	Culture de métier	Rapport de force	Stratégies de défense
Non-qualifiés						
Manoeuvres	Bruit, chaleur, produits chimiques, travail physique intense, danger	taylorisée	autoritaire et conflictuelle	de retrait	faible	individualisées
Papetiers	bruit, chaleur, travail physique intense, danger	tâches d'équipes taylorisées	autoritaire, dure	en voie d'acquisition	plus ou moins fort	collectives, adaptatives (compensation tendance : individualisation)
Qualifiés						
Papetiers (3e, 2e, 1er mains)	conditions physiques atténuées, technologie plus poussée	tâches semi-automatisées, surveillance d'équipements	plus de communication	forte, traditionnelle	fort	collectives, adaptatives (compensation)
Hommes de métier	alternance (abris)	structurante, tâches intégrées	tension avec la direction et entre métiers	traditionnelle	plus ou moins fort	collectives, adaptatives (compensation)
Techniciens	exigences psychosensorielles	structurante, tâches intégrées et semi-automatisées, surveillance	rapports individualisés avec la direction et tensions entre métier	individuelle	assez fort	centrées de plus en plus sur l'individu

Références

1. Dejours C. (1993). Pour une clinique de la médiation entre psychanalyse et politique : la psychodynamique du travail, TRANS, automne.
2. Maranda M.F. (1991). «L'effet du travail sur la consommation d'alcool et de drogue dans une usine de pâtes et papiers», *Recheches sociographiques*, Vol. XXXII, numéro 1.
3. Bolduc H. (1979). *À quoi sert un syndicat? Les conditions des travailleurs de l'Anglo Pulp 1954-1976*, Thèse de maîtrise, Faculté des sciences sociales, Sainte-Foy, Université Laval.
4. Charland J.P. (1990). *Les pâtes et papiers au Québec, 1880-1980*, doc. no. 23, Québec, IQRC.
5. Mercure D. (1992). «Stratégies d'entreprise et flexibilité du travail», *La culture en mouvement*, sous la direction de D. Mercure, Sainte-Foy, PUL.
6. Nyahoho E. (1988). «L'enjeu de la formation en regard des nouvelles technologies et mesures d'ajustement», *Le marché du travail*, vol. 9, no. 2.
7. Legendre C. (1991). «Technologie, politique de gestion et dynamique des rapports sociaux organisationnels dans trois papetières au Québec», *Sociologie et sociétés*, vol. XXIII, no. 2, aut..
8. Hareven T. K. (1982). *Family Time and Industrial Time*, Cambridge University Press.
9. Hoerr J. (1991). «What Should Unions Do?», *Harvard Business Review*, May-June.
10. Bélanger J. (1992). «Observations sur le dépassement du modèle traditionnel de gestion du travail», *La culture en mouvement*, sous la direction de Daniel Mercure, Sainte-Foy, PUL.
11. Penn R., Scattergood H. (1988). «Continuities and Change in Skilled Work: a Comparison of Five Paper Manufacturing Plants in the U.K. Australia and the USA», *The British Journal of sociology*, Vol, XXXIX, March.

12. Dejours C. (1988). Sous la direction de C. Dejours, *Plaisir et souffrance dans le travail*, tome 1, Édition de l'AOCIP.
13. Cru D. (1986), (1983). *Langue de métier et organisation du travail*, et *Les règles du métier*, Association pour l'ouverture du champ d'investigation psychopathologique, Paris, Centre hospitalier d'Orsay.
14. Coriat B. (1990). *L'atelier et le robot*, Christian Bourgois Ed.
15. Brun J.P. (1992). *Les hommes de lignes : Analyse des phénomènes sociaux et subjectifs dans l'activité de travail des monteurs de lignes électriques*, Thèse de doctorat, Paris, École pratique des hautes études.
16. Dejours C. (1980). *Travail : usure mentale*, Essai de psychopathologie du travail, Paris, Le Centurion.
17. Carpentier-Roy M.-C. (1992). «La psychopathologie du travail : une lecture différente du rapport travail-santé mentale», *Revue canadienne de santé mentale communautaire*, vol. 11, no. 2.



PSYCHODYNAMIQUE DU TRAVAIL ET SYNDICALISME

Marc-André Gilbert*

S'intéresser au rapport entre la psychodynamique du travail et le syndicalisme, c'est d'abord s'intéresser au travail. Or, malgré l'énorme investissement affectif que représente le travail dans la vie des gens, on connaît encore peu de choses sur le travail du point de vue du sujet. La sociologie du travail regarde le travail sous un angle, la médecine du travail sous un autre, les disciplines du management sous un autre, etc., mais le travail du point de vue du «sujet» est peu étudié.

Cet article est d'abord une réflexion sur le rôle que peut jouer, la psychodynamique du travail sur le théâtre social d'une entreprise ou d'un établissement. Il prend comme point de départ quelques éléments constitutifs de la psychodynamique et tente de les situer en perspective par rapport à d'autres acteurs sociaux sur ce même théâtre. Parmi les acteurs dans le milieu du travail et parmi les plus importants au Québec, on compte les syndicats. Parler de psychodynamique du travail sans étudier son rapport au syndicalisme poserait d'importantes limites à la réflexion.

Parler de syndicalisme dans le milieu du travail, c'est aussi parler de son corollaire, le patronat, ou le management. Cet article tente de prendre en compte ce qui a été proposé sur le rapport que peuvent entretenir psychodynamique du travail et management. Mais d'abord et avant tout, il vise à mettre dans l'espace

* Marc-André Gilbert, PhD en psychologie, Département des Sciences de l'activité physique, Université du Québec à Trois-Rivières.

de discussion québécois, autour de la psychodynamique du travail, un point de vue d'un autre acteur tout aussi important que le management, soit le syndicalisme.

Le syndicalisme québécois*

Traiter de la nature du syndicalisme québécois en regard de la psychodynamique du travail, c'est traiter de démocratie syndicale. Gérard Dion, dans un ouvrage récent¹ disait que :

La démocratie pour les syndicats semble un régime tellement normal que celui qui oserait en contester le bien-fondé serait facilement taxé de visées les plus perverses, soit pour tenir en esclavage les travailleurs, soit pour bouleverser notre régime politique et économique¹ (p. 81).

Dion, à cet égard, discernait quatre tendances de la démocratie syndicale. Sans les expliquer, identifions au passage les tendances vers lesquelles les syndicats font parfois des tango difficiles et douloureux. Ils oscillent entre une démocratie totale, voire excessive, à un «centralisme démocratique» et, euphémisme s'il en est un, où le pouvoir est partagé par quelques-uns ; de la démocratie par voix de représentation comme dans la société civile à une forme de démocratie «half army and half town meeting», qu'on pourrait tenter de traduire «moitié armée, moitié comité de citoyen».

Les difficultés à la base de ce jeu de «quatre coins», auquel les syndicats sont appelés, reposent partiellement sur le fait que les syndicats «sont à la fois des agents de négociation et des instruments de transformation sociale. Ces deux objectifs conduisent à une situation paradoxale, car ils ont des exigences propres

* Nous avons regroupé à l'annexe I (page 81) en fin de texte, les données concernant les effectifs syndicaux au Québec. Notons que le taux de syndicalisation et les taux de présence syndicale nous indiquent la place importante des syndicats dans les milieux de travail québécois. Selon les sources, le taux de présence syndicale au cours des cinq dernières années se situerait entre 40 et 49 %.

et celles-ci sont parfois contradictoires. Et pourtant, c'est toujours le même organisme avec les mêmes dirigeants et les mêmes membres»¹. (p. 84).

Le caractère démocratique des syndicats est influencé par leur constitution, par les pratiques d'admission des membres, le pouvoir de les discipliner, la distribution du pouvoir aux différents niveaux de l'organisation et entre les différents organismes administratifs, la procédure de contrôle des décisions, la procédure d'administration des biens du syndicat, par l'autonomie locale pour les syndicats, affiliés à des centrales, etc..

Il est extrêmement difficile de porter un jugement d'ensemble sur la nature du syndicalisme québécois en raison du nombre considérable de syndicats, chacun ayant sa propre constitution, son histoire, ses traditions, et militant dans des circonstances particulières sujettes à des influences diverses. D'une façon générale, tel que l'affirme Gérard Dion :

Nous pouvons dire que les syndicats sont beaucoup moins démocratiques que leurs dirigeants veulent habituellement le laisser croire et, par ailleurs, ils sont ordinairement bien plus démocratiques que le grand public se l'imagine¹ (p.86).

La démocratie syndicale est possible; elle est souhaitable, mais elle ne sera jamais achevée. Elle doit tenir compte de la nature même du syndicalisme qui est à la fois agent de négociation collective et instrument de transformation sociale¹ (p. 94).

La diversité des formules et des traditions est très grande, en voici des exemples:

La FTQ, en 1991, était constituée des «sections locales de 63 syndicats nationaux et internationaux. Chaque syndicat possédant sa propre constitution et ses propres règlements. La section locale peut correspondre à un établissement en particulier, à un territoire, ou à un secteur économique. L'affiliation à la FTQ est volontaire : ce sont les sections locales qui s'affilient à la FTQ et non les syndicats; comme au CTC»³(p. 72-73)².

La CSN «regroupait 9 fédérations professionnelles par exemple la Fédération des affaires sociales. Au plan régional, les syndicats locaux sont regroupés en 22

conseils centraux, qui offrent des services à 14 regroupements territoriaux distincts»²(p. 77).

La CEQ pour sa part «regroupe des Fédérations et des associations sur une base professionnelle, par exemple la Fédération des enseignants et enseignantes de commissions scolaires»²(p. 78).

Face à la diversité des formules et des orientations syndicales, la psychodynamique du travail, dans son rapport au syndicalisme, doit prendre en compte les caractéristiques propres, les traditions et les façons de faire des syndicats. Son accueil sera alors fonction de la façon de vivre la démocratie syndicale dans chaque milieu.

La psychodynamique du travail

On se doit de préciser que parler de psychodynamique du travail, c'est parler de deux aspects distincts de cette discipline. On peut parler, du corpus de connaissances de la discipline et ses développements théoriques et/ou de la méthode empirique qui permet le développement des connaissances, c'est-à-dire de l'enquête de psychodynamique du travail.

Le premier est constitué de l'accumulation de faits cliniques, de connaissances théoriques, philosophiques, d'observations relatives au travail et qui permettent de constituer avec l'ensemble des connaissances, un corpus, un cadre théorique. Le second aspect, vers lequel toute discussion alterne sans crier gare, est celui de l'enquête, de la clinique ou de la méthode permettant une autre forme de développement des connaissances autres que le développement purement théorique. Cette dernière, puisqu'elle se situe dans la sphère de l'action, possède des finalités, des effets, des objectifs et des prescriptions éthiques d'un tout autre ordre que le premier.

L'un et l'autre, corpus de connaissances issu du développement théorique et de l'intégration des connaissances générées par les travaux de terrain, et pratique, c'est-à-dire vécu de l'enquête de psychodynamique, sont constamment présents dans le discours et ne sont pas toujours dissociables.

Dans les pages qui suivent et dans le but de faciliter la compréhension, on trouve la psychodynamique scindée en ses deux fonctions, ses deux composantes principales: corpus de connaissances et clinique. Il s'agit d'une division arbitraire et artificielle pour des besoins de présentation seulement. Débutons par un bref rappel historique avant d'aborder les prémisses et les orientations de la discipline.

Le développement de la psychopathologie du travail a connu deux périodes. Nous pourrions aujourd'hui parler de celle avant et après Christophe Dejours³. Depuis l'après-guerre, l'évolution des choses en France avait conduit la psychopathologie du travail dans un cul-de-sac. On avait alors tenté, dans une perspective épidémiologique traditionnelle, de déterminer les conditions qui faisaient qu'un travail devenait pathogène. On visait à identifier les conditions de travail associées à des pathologies professionnelles, ou maladies professionnelles nerveuses, au même titre que l'amiantose, la silicose, etc.. En somme, les mêmes orientations qui sous-tendent notre actuelle Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

Or, cette approche causaliste avait conduit la discipline dans une impasse et cette impasse, à une stagnation du développement de la psychopathologie du travail au cours des années 60. Il aura fallu attendre l'arrivée de Christophe Dejours, de ses collaborateurs et collaboratrices, sur la scène de la psychopathologie du travail, au début des années 1970, pour un changement d'orientation. Ils et elles auront permis à la psychopathologie du travail de sortir de cette impasse en inversant le questionnement et en permettant un retournement épistémologique. La question n'est plus quelles sont les maladies nerveuses associées à telle ou telle situation mais plutôt «comment font donc ces travailleurs pour résister aux contraintes du travail et pour conjurer la décompensation ou la folie»⁴ (p. 133).

Des prémisses ou des orientations

1) Un préjugé favorable aux travailleurs et aux travailleuses

Une mise au point s'impose sur le sens des termes «travailleurs, travailleuses». Pour le spécialiste de la psychodynamique du travail, ces termes font référence à toute personne qui effectue un travail. Il s'agit aussi bien du professionnel, du technicien, du cadre, du manoeuvre, ou autres.

L'approche en psychodynamique du travail s'appuie sur une prémisse centrale. Seule la personne qui effectue le travail a accès au savoir de ce qu'elle fait, comment elle le fait et pourquoi elle le fait ainsi. La psychodynamique du travail adhère donc à l'éthique de l'herméneutique de Gadamer.

Ce mode de compréhension du travail repose donc essentiellement sur le travailleur, la travailleuse. Cette position est prise au détriment de la maîtrise, dans le vocabulaire français, du management dans notre vocabulaire. Elle postule que nul contremaître, nul contrôleur, nul planificateur du travail ne peut savoir ce qui se passe réellement au travail d'un autre.

La psychodynamique du travail postule de plus que le décalage entre les connaissances des superviseurs et le travail réel est impossible à combler pour l'encadrement. Même si les cadres ont déjà effectué ce même travail, puisque le travail est en constante transformation, ne fût-ce qu'en raison des modifications de l'environnement externe, le travailleur est en constante adaptation en raison de ces changements, le travail est donc en constante mutation.

Pour ces raisons, nous parlons d'un préjugé favorable envers le travailleur et la travailleuse, car aucune compréhension d'un travail n'est possible sans les personnes qui font le travail. La compréhension du travail repose d'abord sur la parole.

2) Le travail comme une énigme

En psychodynamique du travail, le travail est davantage considéré comme une énigme ou une normalité qui devient énigmatique. On définit le travail en psychodynamique du travail comme «l'activité déployée par les hommes et les femmes pour faire face à ce qui n'est pas déjà donné par l'organisation du travail»⁵ (p.220).

3) Une préoccupation relative à la santé

La productivité, obsession d'une certaine économie moderne, n'est pas un objet de préoccupation en psychodynamique du travail. Dans un milieu de travail, les préoccupations économiques sont toujours présentes et la psychodynamique du

travail ne nie pas leur existence ni leur pertinence, mais ce n'est pas son objet premier. Son objet, c'est le sujet et son travail.

La véritable enquête de psychodynamique du travail s'amorce normalement quand la souffrance est présente et qu'elle est partagée par les travailleurs, quand les travailleurs ne comprennent plus leur travail et ce qui s'y passe, quand le travail a perdu son sens, quand les travailleurs n'en peuvent plus, quand les manifestations pathogènes sont suffisamment grandes (absentéisme, alcoolisme et toxicomanie, accidents du travail, délinquance et sabotage, violence sur le lieu du travail et à l'extérieur, conflits de travail chronique, etc.). Nous sommes donc dans l'univers de la santé au travail, non pas de la productivité. Et, sous-jacent, se retrouve une hypothèse psychosomatique: «que peu importe la souffrance, le corps se trouve directement mis en cause». C'est-à-dire qu'une organisation du travail mal foutue, anti-sublimatoire, est source de tensions psychiques et génère une souffrance mettant le corps en jeu à un moment ou l'autre.

Le corpus des connaissances: quelques concepts clés de la psychodynamique du travail

Les travaux en psychopathologie du travail ont mis en lumière quelques concepts clés :

1) La souffrance

La psychopathologie du travail met en évidence plus que toute autre science du comportement humain, que la souffrance du sujet, du travailleur, en raison de l'organisation du travail, est une force extrêmement puissante et trop souvent négligée dans l'interprétation des comportements au travail et hors-travail. Cette souffrance, quand elle est présente, met en marche un processus dynamique de lutte pour la sauvegarde de l'équilibre psychique; un processus créateur ou pathogène⁵.

La clinique du travail donne rarement accès à cette souffrance directement. Elle est déduite par l'intermédiaire des manifestations, des processus qu'elle met en marche. La souffrance relève donc du vécu subjectif, de la réalité subjective du travailleur.

2) Stratégies défensives

Par stratégies défensives, il faut entendre les stratégies «construites, organisées et gérées collectivement» en réaction, en réponse, à l'organisation du travail. Il ne s'agit pas de mécanismes de défenses individuels. Au contraire, il s'agit de règles, de «normes» au sens de normes culturelles, dont l'existence repose sur le support et l'appui plus ou moins conscient, le partage et le renforcement d'un collectif. Les stratégies défensives sont donc des réactions collectives plus ou moins explicites, tout comme les normes sociales, qui sont partagées par plusieurs et qui agissent en réaction à une organisation du travail génératrice de souffrance. La non-adhésion à ces normes de la part de membres de l'environnement de travail engendre d'inévitables tensions. Hyperactivité collective, bravade institutionnalisée devant le danger, apparent mépris collectif pour la vigilance, comportements d'indifférence, voire même de mépris envers les autres, etc., ont été identifiés comme des stratégies de défenses dans des contextes divers.

3) L'idéologie défensive

La psychopathologie du travail dévoile aussi l'existence d'une forme pathogène des stratégies défensives. On les nomme idéologies défensives. Autant les mécanismes individuels de défense sont de l'ordre de la réalité et l'aliénation mentale de l'ordre de l'imaginaire, il en est de même de la relation entre stratégie défensive et idéologie défensive. La radicalisation des stratégies défensives, la dérive de l'ordre de la réalité vers l'ordre de l'imaginaire s'accompagnent aussi d'une dérive de l'ordre collectif, ne faisant plus de place au singulier et au personnalisé, niant ainsi les différences singulières. On est dans l'ordre de la «psychologie de foules», obligeant l'homogénéité et le conformisme, et conduisant à la violence⁴.

4) Organisation du travail et conditions de travail

Dejours définit l'organisation du travail comme «la division du travail, le contenu de la tâche (en tant qu'il en dérive), le système hiérarchique, les modalités de commandement, les relations de pouvoir, les questions de responsabilité, etc.». Par opposition, les conditions de travail sont les ambiances physiques (température, pression, bruit, vibrations, rayonnement, etc.), les ambiances

chimiques (produits manipulés, vapeurs et gaz toxiques, poussières, fumées, etc.), les ambiances biologiques (virus, bactéries, parasites, champignons), les conditions d'hygiène, de sécurité, et les caractéristique métriques et spéciales du poste de travail⁵ (p. 27-28).

En psychopathologie du travail, l'organisation du travail est une des clés de voûte de l'édifice du travail, de la compréhension du travail.

La compréhension de la psychodynamique du travail fait appel à de nombreux autres concepts. Mentionnons brièvement d'autres concepts fondamentaux tels la reconnaissance, l'intersubjectivité, l'intercompréhension, les conflits de rôle, l'ambiguïté de rôle, plaisir au travail, etc⁵..

5) L'enquête de psychodynamique du travail

L'enquête, qui est la méthode d'acquisition des connaissances sur laquelle repose une partie du développement de la discipline, est aussi une approche clinique. Elle se situe dans un cadre souple encore en voie d'élaboration. Selon les situations, selon les chercheurs, on y constate des variations. Toutefois, on en distingue quelques grandes lignes.

a) Le cadre : pré-requis pour le démarrage d'une enquête

La pré-enquête est cette phase de l'enquête de psychodynamique qui permet l'installation d'un cadre favorable à la tenue de l'enquête. Elle vise, entre autres, à garantir aux travailleurs un espace de parole libre de contraintes physiques ou psychologiques. Elle vise aussi à assurer au collectif de chercheurs les mêmes conditions. Non seulement s'agit-il d'établir un espace de parole véritable et authentique mais aussi un espace d'intercompréhension. Il s'agit de plus à cette étape de la démarche, de vérifier s'il est possible de situer l'enquête dans un climat d'acceptation inconditionnelle de la part de l'entreprise; une acceptation tacite de la pertinence suffit. Si ces conditions fondamentales ne sont pas rencontrées, la possibilité de changement et de transformation de l'organisation du travail, souvent nécessaires suite à la compréhension véritable du travail effectué par les travailleurs, est grandement fragilisée. Il est accepté que la pré-enquête est probablement la phase la plus importante de l'enquête.

b) L'enquête proprement dite

Elle consiste en quelques séances (2 ou 3) de travail collectif avec les personnes qui ont manifesté un intérêt pour mettre en commun le «comment» de leur travail, comment ils et elles en arrivent à faire leur travail. La parole est le principal outil de travail durant l'enquête. Un rapport est rédigé par le collectif de chercheurs. Il faut préciser que toute enquête ne se fait qu'à la demande des travailleurs eux-mêmes, jamais à la demande d'un tiers, sinon elle n'a pas de sens pour les travailleurs, si ce n'est que d'être un objet d'étude ou un cobaye. Le chercheur doit donc accepter de se placer en attente après des rencontres initiales de formalisation. La demande doit émerger des travailleurs.

c) La restitution

C'est cette étape où le collectif de chercheurs redonne, au collectif d'enquête, la perception, dans sa plus totale subjectivité, de ce qui a été entendu. Il s'agit du moment où le rapport est pour une première fois discuté. C'est un moment où se rencontrent formellement les subjectivités: celle du collectif de chercheurs et celle du collectif d'enquête.

La révélation des subjectivités donne lieu à l'ajustement des perceptions, des compréhensions. Le rapport qui est d'abord celui de la compréhension des chercheurs devient ensuite, par le travail de la parole, celui du collectif à mesure que les ajustements de perception se font.

d) Les suites

Les suites qui seront données au rapport seront celles que le collectif d'enquête décidera d'y donner. Il n'appartient pas au chercheur de transmettre, par exemple, des copies de ce rapport à qui il le veut. La décision revient au collectif d'enquête. Il faut faire une distinction entre le rapport d'enquête confidentiel et les publications scientifiques qui sont produites par les chercheurs dans le contexte du développement de la discipline.

Le rapport de l'univers du management et la psychodynamique du travail

Parler de syndicalisme dans le milieu du travail, c'est aussi parler de son corollaire, le patronat ou le management. Le lien entre syndicalisme et psychodynamique du travail est peu documenté. Mais ce lien avec le management a été étudié. Cette section présente une analyse critique de ce dernier point de vue.

Chanlat⁶ après une critique sévère du management, tant dans ses orientations générales que dans les orientations des écoles de formation, dénonçait leur caractère «réfractaire» à la critique interne.

Il proposait, dans son article intitulé «Psychopathologie du travail et management», deux attitudes que le management peut adopter, comme discipline ou comme profession, à l'égard de la psychodynamique du travail. Dans le contexte d'une réflexion sur le lien entre syndicalisme et psychodynamique du travail, on peut se demander si les propositions que Chanlat tire de son analyse du management valent tout aussi bien pour les syndicats. Voyons d'abord quelles sont ces propositions.

La première des propositions de Chanlat est un appel aux gestionnaires pour renouveler leurs pratiques sur la base de ce que la psychopathologie du travail révèle. Il note en particulier que:

En s'intéressant au plaisir et à la souffrance dans les organisations, la psychopathologie du travail a mis en évidence certains processus. Ces processus, en s'enracinant dans des modes de gestion traditionnels, amènent la psychopathologie du travail à contribuer sans qu'elle en soit toujours consciente, à un renouvellement des pratiques managériales⁶ (p. 93).

C'est donc un appel à un usage managériel du corpus de connaissances de la psychopathologie du travail. Un appel implicite aux gestionnaires à renouveler leurs pratiques sur la base de ce corpus de connaissances, à transformer leurs actions de gestionnaires.

La seconde proposition de Chanlat vise à inviter les gestionnaires à investir le champ de la psychodynamique du travail afin d'alimenter la réflexion sur les processus mis en lumière par cette nouvelle discipline. Et je cite:

Parallèlement, l'univers du management peut également alimenter la réflexion de cette dernière [la psychodynamique du travail] en montrant combien les comportements observés au travail s'enracinent aussi dans des représentations et des pratiques managériales précises⁶ (p. 93).

On propose donc ici que les gestionnaires, dans un processus d'autocritique ou d'observation par exemple, identifient les pratiques managériales qui sont à l'origine des comportements des travailleurs.

Éléments d'une critique de ces propositions

Faire appel au renouvellement des approches de gestion et à l'implication des gestionnaires dans l'identification de pratiques pathogènes ou délétères me semble négliger l'essentiel d'une des orientations fondamentales de la psychodynamique du travail.

Ces propositions vont presque à l'encontre même des prémisses et des enseignements de la psychodynamique du travail. Comme si le décalage entre le prescrit et le réel, entre le théorique et le vécu pouvait être réduit à néant par un gestionnaire bienveillant. Comme si, après une étude de la psychodynamique du travail, le gestionnaire devenait plus compétent et pouvait mieux organiser le travail que le travailleur lui-même.

Ces conclusions déplacent un des focus principaux de la psychodynamique du travail; elles occultent le travailleur et la travailleuse, leur place et leur rôle dans l'organisation du travail en centrant l'attention uniquement sur le gestionnaire.

Autant ces conclusions peuvent sembler positives, autant peuvent-elles poser problème en déplaçant le focus, le lieu du regard. En faisant jouer un rôle de bon étudiant aux gestionnaires, elles centrent le travail du gestionnaire sur lui-même

et ses pratiques de gestion sans pour autant parler du rôle et de la place du travailleur dans le système organisationnel.

Ces conclusions font fi de la façon dont les connaissances sont obtenues en psychodynamique du travail. Elles risquent de situer la psychodynamique du travail au même niveau que toutes les nouvelles recettes de gestion, ou ces nouveaux évangiles que dénonce Chanlat par ailleurs.

La psychodynamique du travail postule qu'il est impossible pour un gestionnaire d'atteindre de tels objectifs car le travail est constamment renouvelé par celui qui l'exécute, qu'il y a un décalage bien connu par les ergonomes (ergonomes de langue française) entre le travail prescrit et le travail réel. En raison même de ce décalage, seule la mise en parole, par la discussion du travail dans un espace public, dans un rapport d'authenticité et d'égalité entre les normalisateurs du travail et les travailleurs eux-mêmes, peut réduire ces décalages mais sans jamais y parvenir, en raison de la nature même du travail.

Il est donc évident qu'il n'est pas suffisant de transformer les gestionnaires en bons étudiants du corpus de connaissances de la psychodynamique du travail pour renouveler leurs pratiques de gestion. Un des principaux enseignements de la psychodynamique du travail, c'est de développer des attitudes nouvelles sur la nature même du travail et ce que font les travailleurs. Ce n'est pas par l'acquisition des connaissances que ces transformations d'attitudes se produisent.

Psychodynamique et syndicalisme: proximités et écarts

Cette section vise à poursuivre la réflexion sur le statut de la psychodynamique du travail comme acteur dans un milieu de travail. Nous aborderons la question de la proximité et des écarts au plan du terrain, des finalités, des personnes auxquelles elle s'adresse et enfin de leur place dans le système humain d'une entreprise ou d'un établissement.

L'action syndicale et l'enquête de psychodynamique du travail se retrouvent toutes deux sur le **terrain** de l'action à l'intérieur de l'entreprise. La psychodynamique du travail dans le cadre de l'enquête revêt un caractère de recherche-action. Mais elle produit plus que de la simple cueillette

d'information. Elle entre en interaction directe avec les travailleurs et les travailleuses. Elle ne peut procéder sans la rencontre des intersubjectivités ; celle du collectif d'enquête et celle du collectif de chercheurs.

L'action syndicale par ailleurs est aussi structurée autour des travailleurs et du travail collectif, sur le plancher de l'entreprise. Mais elle est structurée en vue de la négociation du contrat collectif et des objectifs sociaux de la centrale syndicale. Les enquêteurs et le syndicat oeuvrent momentanément sur un même terrain mais leurs actions sont structurées en vue de finalités différentes.

Quelles sont les **finalités** de l'un et de l'autre? Il est périlleux, pour ne pas dire téméraire, de tenter de mettre des mots sur les possibles finalités de l'un ou de l'autre. C'est un exercice qui garantit à tout coup une opposition assurée. Et pour cause! Les formes de syndicalisme sont si différentes, divergentes, voire même contradictoires. Et, en psychodynamique du travail, les différences se font grandissantes à mesure que les collectifs de chercheurs se multiplient.

L'enquête agit sur les travailleurs. Elle aura peut-être, comme conséquence, une recomposition de la représentation mentale du travail et de l'organisation du travail⁵. Il s'agit d'une question de déontologie de recherche que de reconnaître que la présence de chercheurs dans un milieu du travail n'est pas sans effet. L'étude de Hawthorne aux États-Unis en a été une des premières confirmations accidentelles dès les années 40. Mais en psychodynamique du travail, contrairement à la naïveté des chercheurs à l'usine de la Westinghouse, c'est à la fois la mise au jour d'un risque et une position de responsabilité envers les travailleurs et l'entreprise. La transformation du milieu de travail par la psychodynamique est imprévisible et non planifiée; mais elle est possible. Elle n'appartient pas au collectif de chercheurs. Elle est la conséquence imprévisible mais latente d'une meilleure compréhension du travail, par les travailleurs eux-mêmes, suite au processus collectif de perlaboration⁷. Mais la finalité première est la compréhension et non la transformation du milieu de travail.

Le syndicalisme vise d'abord la transformation du milieu de travail, l'amélioration des conditions de travail. Pour Marcel Pepin⁸ par exemple, l'action syndicale devait conduire à la création d'un contre-pouvoir au pouvoir politique.

Il est donc clair que syndicalisme et psychodynamique du travail s'écartent substantiellement sous l'angle des finalités. La psychodynamique du travail

visant d'abord la compréhension du travail, de l'organisation du travail alors que le syndicalisme a comme premiers objectifs la promotion et la défense des intérêts des membres du syndicat. La compréhension de l'organisation du travail lui est, jusqu'à un certain point, accessoire.

À qui s'adressent la psychodynamique du travail et le syndicalisme? L'action syndicale s'adresse d'abord et avant tout aux syndiqués, aux membres des syndicats. Ils paient les cotisations syndicales et ils s'attendent à un retour direct ou indirect sur leur investissement. Nul ne pourra cependant contester que l'action syndicale a eu, et aura, notamment par le biais de diverses législations du travail, des effets bénéfiques sur l'ensemble de la société. Mais cette vision d'un syndicalisme qui fait d'abord bénéficier la société, et les syndiqués ensuite, n'est pas largement répandue. Pour simplifier, disons que les fruits de l'action syndicale sont d'abord pour les membres eux-mêmes.

La psychodynamique du travail, dans son volet «corpus de connaissance», met à la disposition de tous et toutes, les connaissances émergeant du développement de la discipline. L'enquête de psychodynamique du travail est ouverte à tous les travailleurs, syndiqués ou non.

L'enquête de psychodynamique du travail peut être un vecteur de transformation en milieu du travail. Le cadrage tente de situer l'enquête dans un contexte de réceptivité au changement dans l'éventualité où l'enquête ferait appel au changement. Mais ce vecteur de transformation est totalement indépendant des gestionnaires ou du syndicat.

Le mouvement syndical peut nourrir sa réflexion par la psychodynamique du travail; mais la psychodynamique du travail n'est ni syndicalisme, ni management. Ses objectifs ne sont pas les mêmes, ses finalités ne sont pas les mêmes, les moyens ne sont pas les mêmes; mais ils agissent sur des terrains semblables.

La position des acteurs dans le système humain de l'entreprise doit aussi être prise en compte dans l'analyse des proximités. Le syndicat ainsi que les gestionnaires sont internes au système humain de l'entreprise. Ils sont imbriqués par la législation en matière de relation de travail à la vie et au sort de l'entreprise. Ils sont liés totalement aux destinées de l'entreprise ou de l'établissement.

Or, il n'en est rien pour le collectif de chercheurs en psychodynamique du travail. Ils sont externes à l'organisation avant, pendant et après. Ils ne sont que de passage. Une des fonctions mêmes du collectif de chercheurs, tout au long de la négociation de la demande et de la pré-enquête, outre celle de remettre dans les mains des travailleurs eux-même les responsabilités de l'implantation de l'enquête, est de revendiquer féroceement son indépendance de la structure d'encadrement tant patronale que syndicale. Si le collectif des chercheurs ne réussit pas cette distanciation, s'il ne réussit pas à préserver cette indépendance, sa crédibilité en est affectée et irrémédiablement entachée car toute la communication entre chercheurs et travailleurs est tordue; elle perdra son caractère d'authenticité.

En concluant cette section sur les proximités et les écarts, il ressort que même si le lieu où se déroule normalement l'enquête est l'atelier ou le bureau, là s'arrêtent les proximités avec le syndicalisme. Les finalités, la place dans le système humain de l'entreprise ou de l'établissement, la permanence des chercheurs, etc., font en sorte que psychodynamique du travail dans son volet recherche de terrain est fort loin du syndicalisme militant.

Effets bénéfiques

Le travail en collectif d'enquête peut cependant avoir des retombées tant au point de vue syndical qu'au point de vue de la gestion. Il n'est donc pas souhaitable de limiter l'analyse de la proximité et des écarts entre psychodynamique et syndicalisme sans prendre en considération d'autres retombées de l'enquête.

Le travail en collectif d'enquête favorise l'expression de savoir-faire de métiers⁵. Chacun des participants a l'occasion de présenter le comment de son activité de travail. Elle favorise donc la mise en commun des perceptions individuelles, des connaissances individuelles. Il en résulte ainsi un enrichissement des connaissances de chacun et chacune sur la façon de voir le travail, sur la façon de faire le travail. Cette amélioration du niveau de connaissances concernant le travail, est utile au travailleur lui-même, mais par ricochet à l'organisation, par une amélioration des connaissances disponibles par chacun des travailleurs.

Le syndicat peut aussi se voir enrichi par cette amélioration du niveau individuel des connaissances des travailleurs et le maillage des intersubjectivités. L'intérêt pour le syndicat est, bien sûr, fonction de la nature même du syndicalisme qu'il pratique. Un syndicalisme de participation des travailleurs aux destinées de l'entreprise sera peut-être plus enrichi que le syndicalisme centré sur le clivage patron-employé qui valorise un rapport de force avec ou sans compréhension des facteurs structurants de l'organisation du travail.

L'interdépendance des travailleurs entre eux affecte la santé, la sécurité, la productivité, le plaisir au travail. La réduction des incompréhensions interpersonnelles relatives à l'exécution du travail diminue par conséquent les risques à la sécurité, à la santé, et peut favoriser la convergence des vecteurs d'efficacité. Les gains pour les gestionnaires préoccupés des coûts sont évidents. Il en est de même quand l'écart des connaissances entre les membres du syndicat est réduit et que, par conséquent, les sources de divergences se trouvent potentiellement atténuées.

Conclusion

En parallèle aux conclusions de Chanlat, suite à son étude du rapport entre la psychodynamique du travail et le management, peut-on reprendre ses propositions pour les syndicats? D'abord, un renouvellement des pratiques à l'aide du corpus de connaissances que propose la psychodynamique du travail et ensuite un engagement dans l'identification des conséquences comportementales de cette pratique. Dans les deux cas, nous dirons non.

Syndicalisme et psychodynamique du travail peuvent cohabiter et favoriser la croissance de l'un et l'autre à la limite. Mais l'intérêt de l'un et de l'autre pour les travailleurs eux-mêmes est de préserver leur indépendance pour en préserver leur caractéristiques propres.

Menace pour le syndicat et pour les patrons

En laissant intervenir un collectif de chercheurs, le syndicat laisse aux travailleurs le loisir de dire et penser leur travail sans son influence directe. Cela peut s'avérer inquiétant, voire même menaçant. Mais, ce même sentiment de menace

peut exister de la part de la direction d'entreprise. Laisser se constituer un rapport sur le travail, sur le comment du travail, sur les résistances à un certain type d'organisation du travail, sur l'explicitation des sources de souffrance, peut être inquiétant pour toute administration. Devant de telles menaces, syndicats et patronats peuvent développer un même réflexe pour ne pas encourager ni autoriser la tenue d'une enquête sur le travail. Il y a là une possible proximité!

L'une des finalités de l'enquête de psychodynamique du travail est une meilleure compréhension de ce qu'est le travail pour les travailleurs qui participent à l'enquête et, par effet de généralisation, pour tous ceux et celles qui valident le rapport d'enquête. Or, cette compréhension du travail et de l'organisation du travail, par l'intermédiaire de l'enquête de psychodynamique, ne peut se faire sans l'accord du syndicat. Elle ne peut non plus se faire sans la demande explicite des travailleurs. Mais sans un intérêt manifeste de la part du syndicat pour le travail d'enquête, elle ne peut avoir lieu.

À la lumière des quelques éléments de discussion que nous venons de présenter, il ressort que le rapport théorique entre psychodynamique du travail et syndicalisme n'est pas simple et n'est pas évident. Il y a à la fois des écarts et des proximités. Mais il est clair que la psychodynamique du travail et le syndicalisme ne sont pas du même ordre et ne visent pas les mêmes finalités.

ANNEXE I

Les effectifs syndicaux au Québec

Les données (Ministère du travail, 1994) concernant le taux de syndicalisation et les taux de présence syndicale nous indiquent la place importante des syndicats dans les milieux de travail québécois. D'abord, une mise en garde : pour Rouillard⁹, la question du calcul du taux de présence syndicale est soumis à un ensemble de difficultés. Il est accepté qu'il y a un écart entre le taux de syndicalisation réel et l'indicateur statistique pour le décrire. La tendance de l'indicateur statistique serait à la surestimation de la présence syndicale.

Tableau 1*

TAUX GLOBAUX DE SYNDICALISATION ¹⁰ OU DE PRÉSENCE SYNDICALE	
1990-1993, QUÉBEC	
Année	Pourcentage
1990	46,9
1991	48,5
1992	49,7
1993	46,8

* Extrait de Racine F., p. 31, 1994.

Ainsi, au Québec, au cours des cinq dernières années, le taux réel de présence syndicale serait d'environ 40% après les corrections pertinentes telles que proposées par Rouillard⁹, alors que les statistiques officielles sont de l'ordre de 46% à 49%. Ce décalage entre les statistiques et la réalité prendrait sa source dans l'utilisation d'un registre peu fiable du nombre de travailleurs rémunérés.

Présence syndicale dans le secteur public et dans le secteur privé

La présence syndicale dans le secteur privé en 1993 est de l'ordre de 35%. Dans le secteur public, elle atteint les 75%. On pourrait croire, en fonction de ces statistiques, qu'il y a beaucoup plus de travailleurs syndiqués dans le secteur public que dans le privé. Or, il n'en est rien.

Tableau 2*

NOMBRE DE SALARIÉS VISÉS PAR UNE CONVENTION COLLECTIVE ET TAUX DE PRÉSENCE SYNDICALE DANS LES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ POUR LA PÉRIODE 1993					
Secteur privé			Secteur public		
Emploi	Salariés	Taux	Emploi	Salariés	Taux
1 826 312	634 757	34,7	723 846	534 692	73,9

Une analyse plus fine qui tient mieux compte de la définition de présence syndicale nous permet de constater que le secteur privé compte environ 1 826 312 de travailleurs alors que le secteur public n'en compte que 723 846. On peut ainsi constater que le nombre de salariés-syndiqués, régis par des conventions collectives dans le secteur privé, est de l'ordre de 634 757 alors qu'il est d'environ 534 692 dans le public; soit environ 100,000 personnes de moins. En absolu, le nombre de travailleurs syndiqués est donc plus important dans le secteur privé que dans le secteur public.

* Extrait de Racine F., p. 31, 1994.

Tableau 3*

RÉPARTITION DES CONVENTIONS COLLECTIVES ET DES SALARIÉS VISÉS SELON L'AFFILIATION SYNDICALE ET LE SECTEUR D'APPARTENANCE, 1993														
	CEQ		CSD		CSN		FTQ		INDEP		AUTRES		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	&	N	%
Convention collective	131	1,6	543	6,8	1515	18,8	3582	44,5	2007	24,9	270	3,4	8048	100
Salariés (par tranches de 1000)	92	9,6	35	3,6	233	24,3	345	35,9	243	25,3	13	1,4	960	100

* Extrait de Racine F., p. 28, 1994.

Il en va de même pour les conventions collectives. Le secteur privé comporte 89% de toutes les conventions collectives sur le territoire du Québec alors que ce pourcentage est d'environ 11% pour le public.

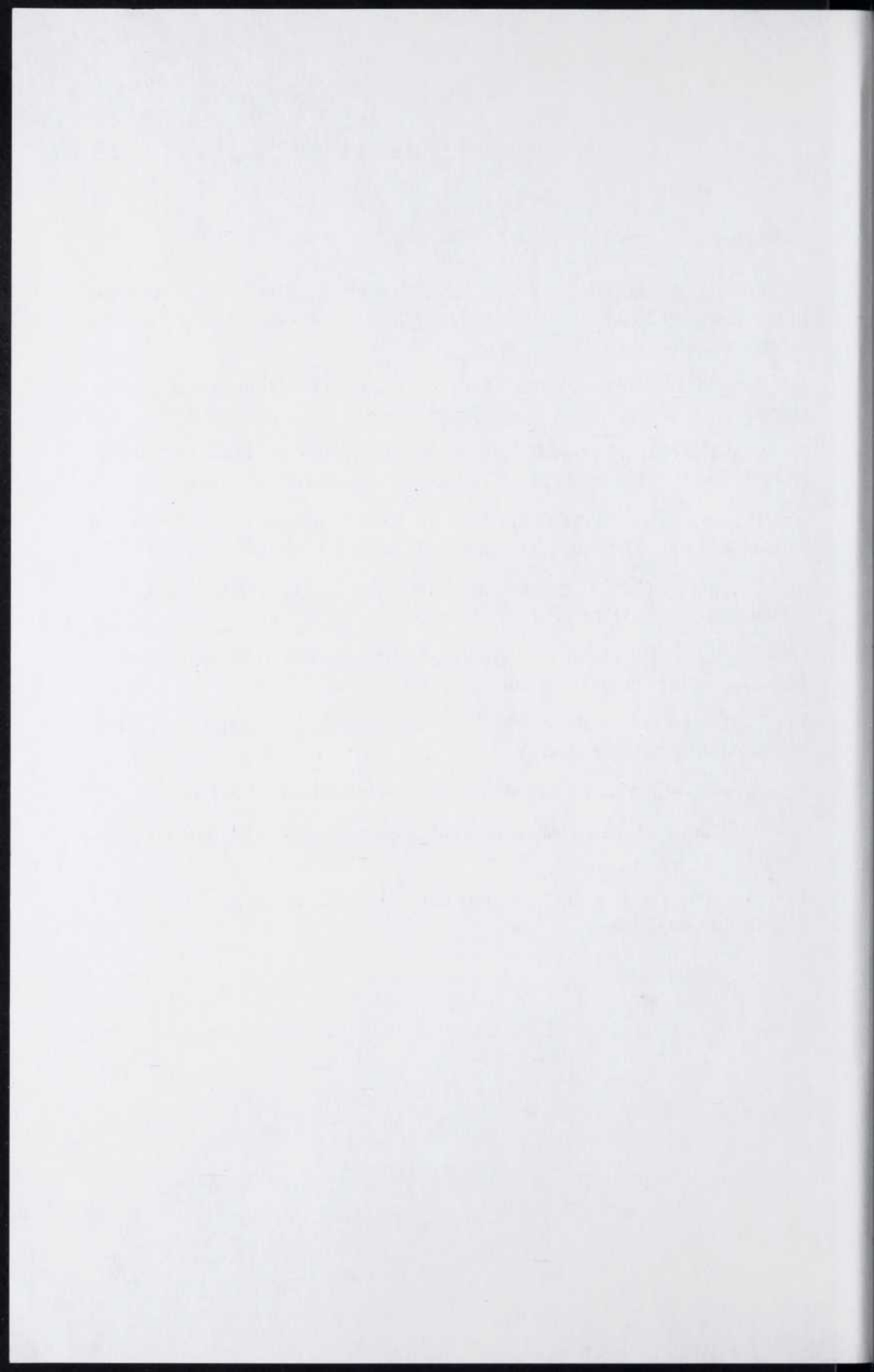
Outre la répartition des effectifs syndicaux entre le privé et le public, on peut aussi faire une répartition entre les syndiqués affiliés à une centrale syndicale et les indépendants, c'est-à-dire ceux qui, au Québec, ne sont pas affiliés à l'une ou l'autre des grandes centrales syndicales (CSN, CSD, CEQ, FTQ). Selon de récentes statistiques, la répartition des syndicats aux diverses centrales se fait approximativement comme suit. La plus importante en nombre au Québec est la FTQ (Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec) avec 36% des salariés-syndiqués et 45% des conventions collectives conclues selon le Code du travail québécois. La seconde en importance numérique est la CSN (Confédération des syndicats nationaux) avec 24% des salariés syndiqués et 19% des conventions collectives. La CEQ (Centrale de l'enseignement du Québec) est la troisième. Elle compte 10% des salariés syndiqués mais seulement 2% des conventions collectives. Et la quatrième en importance est la CSD (Centrale des syndicats démocratiques) avec 4% des salariés syndiqués et 7% des conventions collectives¹⁰. C'est ainsi que se répartissent les salariés-syndiqués entre les grandes centrales syndicales québécoises. Il faut noter que cette répartition n'atteint pas 100%. Les syndicats indépendants (non-affiliés à une centrale) sont absents. Ils représentent 25% des travailleurs et 25% des conventions collectives signées en vertu du code du travail. On retrouve la totalité de ces syndicats indépendants dans le secteur parapublic.

Les effectifs syndicaux au Québec se répartissent en fonction de trois secteurs d'activité économique. On constate que 69% des salariés-syndiqués appartiennent au secteur tertiaire, que 29% proviennent du secteur secondaire et que seulement 2% des syndiqués sont dans le secteur du primaire.

En conclusion, la catégorisation des effectifs syndicaux nous permet de saisir la place très importante que les syndicats occupent au Québec et leur maillage avec l'ensemble du fonctionnement de la société. Toutefois, comme le disait Dionne², il y a syndicalisme et syndicalisme.

Références

1. Blouin R., Boivin J., Déom E. et Sexton J. (1994). Les relations industrielles au Québec : 50 ans d'évolution, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval.
2. Dionne B. (1991). Le syndicalisme au Québec. collection Boréal Express, Québec.
3. Clot Y. (1992). Le travail entre activité et subjectivité, Thèse de Doctorat en Philosophie, Volumes I et II, Aix-Marseille, Université de Provence.
4. Dejours C., Abdoucheli É. (1990). «Itinéraire théorique en psychopathologie du travail», Travail et santé mentale - Prévenir, 20, p. 127-149.
5. Dejours C. (1993). Travail : usure mentale. De la psychopathologie à la psychodynamique du travail, Paris, Bayard.
6. Chanlat J. F. (1990). «Psychopathologie du travail et management». Travail et santé mentale - Prévenir, 20, p. 89-94.
7. Laplanche et Pontalis. (1967). Vocabulaire de la psychanalyse, Paris, Presses Universitaires de France.
8. Pépin M. (1987). Le nécessaire combat syndical, ACFAS, Grétsé.
9. Rouillard J. (1989). Histoire du syndicalisme québécois, Montréal, Boréal, 535 p.
10. Ministère du Travail, : Les relations du travail en 1993, Québec, Les Publications du Québec.



ORGANISATION DU TRAVAIL ET GROSSESSE*

Une autre dimension du risque

Romaine Malenfant**

La hausse rapide du taux d'activité des femmes et leur profil d'emploi plus continu ont accru les préoccupations des milieux de recherche et d'intervention en santé au travail concernant les emplois occupés en majorité par des femmes et les effets de certaines conditions de travail sur leur santé, plus particulièrement, sur leurs fonctions reproductives. Le maintien en emploi durant la grossesse a entraîné de vifs débats sur les notions de risque et de danger et sur la compatibilité du travail et de la grossesse. Dans ce champ, les représentations sociales du travail dangereux et des rôles sexuels s'entremêlent et se renforcent dans un contexte social où la rationalité économique est omniprésente. Les règles et les valeurs de la gestion et de la science du risque ont du mal à composer avec les incursions du «hors travail» dans la sphère publique et avec les aléas des rapports sociaux.

La question de la compatibilité du travail et de la grossesse nous conduit à un élargissement de la conception des déterminants de la santé. Ces derniers sont souvent considérés de façon restreinte dans le discours scientifique sur les facteurs de risque et ne rendent compte de la réalité des travailleuses que de façon partielle. La représentation sociale du travail dangereux est associée aux travaux

* Ce texte reprend certains éléments d'une thèse de doctorat en sociologie portant sur le risque et la gestion du social déposée à l'Université Laval en 1995.

** Romaine Malenfant, PhD en sociologie, Centre de santé publique de Québec.

exigeant des efforts physiques importants et comportant des risques visibles et imminents à l'origine de problèmes de santé aigus. L'insuffisance des connaissances actuelles concernant des facteurs de risque qui font référence à une conception plus ouverte du travail dangereux pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique soulève des oppositions quant à l'ampleur réelle des risques auxquels certaines femmes enceintes sont soumises. De plus en plus de recherches tendent cependant à appuyer le fait que le risque peut se situer non seulement dans l'exercice des tâches proprement dites, mais également dans les tensions engendrées par des rapports de travail conflictuels. Ce texte veut faire ressortir la complexité du problème posé par la conciliation du travail et de la grossesse et son ancrage dans les rapports sociaux, soulevant la pertinence de faire porter le débat sur les conditions de travail de l'ensemble des femmes et sur l'organisation du travail. Par ailleurs, le maintien ou le retrait de l'activité professionnelle durant la grossesse ne peuvent uniquement être appréhendés comme la résultante de déterminismes sociaux. Les réponses apportées ou les stratégies déployées par les travailleuses pour harmoniser les fonctions de production et de reproduction peuvent aussi contribuer à renforcer les inégalités créées par la division sexuelle du travail.

Après avoir donné quelques faits marquants de la participation des Québécoises au marché du travail, nous abordons plus directement la question du travail et de la grossesse en faisant un bref retour sur l'origine des mesures de protection des femmes au travail; ce rappel historique a pour but de situer les particularités du Québec en regard de ces mesures. Quelques éléments d'analyse de l'application du droit de retrait préventif de la travailleuse enceinte depuis son instauration au Québec, au début des années 1980, nous permettent de cerner certains enjeux personnels et sociaux des mesures de protection des femmes au travail.

La participation des Québécoises au marché du travail

Au Québec, en 1991, le nombre de femmes actives âgées de 15 ans et plus était de 1 497 000 et leur taux d'activité s'élevait à 54,3%. Les femmes représentaient 44,1% de la main-d'oeuvre totale¹. Le Québec se retrouve avec le Canada, les États-Unis et la Suède, parmi les pays où le taux d'activité des femmes âgées entre 15 et 64 ans s'est le plus accru au cours des vingt dernières années². Plus spécifiquement, ce sont les femmes âgées de 25 à 44 ans qui ont connu la plus forte augmentation de participation à la main-d'oeuvre, leur taux d'activité

passant de 37% à 74% de 1971 à 1991³; l'augmentation la plus rapide revient aux mères d'enfants d'âge préscolaire dont le taux d'activité, dans les familles biparentales, a grimpé de 29 à 63 % entre 1976 et 1991^{4,5}.

Différents facteurs ont contribué au maintien plus continu des femmes sur le marché du travail. Parmi eux, les transformations du marché du travail et le développement de la société de consommation, la hausse des qualifications et de l'expérience professionnelles des travailleuses ainsi que les nécessités économiques ont joué un rôle important. Par ailleurs, le travail salarié comme valeur dominante des sociétés industrielles et comme élément majeur dans la construction de l'identité a été porté par la montée de l'individualisme qui caractérise la modernité. Le mariage et la décision d'avoir des enfants ne représentent plus, pour une majorité de Québécoises, un motif de retrait prolongé du marché du travail^{6,7}. Depuis le début de la décennie, une proportion croissante de travailleuses ayant des enfants d'âge préscolaire occupent un emploi à temps plein et la proportion de femmes qui disent occuper un emploi à temps partiel, être en chômage ou être retirées du marché du travail à cause d'obligations familiales ou personnelles a considérablement diminué; de 41% qu'elles étaient en 1976, elles ne sont plus que 18,1% en 1991⁴. Ce phénomène d'entrée continue des femmes sur le marché du travail ne peut plus être interprété strictement comme un effet de la conjoncture économique; les femmes manifestent par là leur volonté de se réaliser autrement. Toutefois, même si, de nos jours, elles peuvent agir davantage sur leur propre vie, de nombreuses contraintes continuent de peser lourd dans leur trajectoire.

La maternité reste un déterminant majeur dans l'évolution du profil professionnel des femmes. Les périodes de maternité marquent inévitablement des temps d'arrêt bien que la planification de la première maternité à un âge plus avancé et la réduction du nombre d'enfants aient permis un plus grand investissement dans le monde du travail rémunéré. Les femmes restent concentrées dans des emplois dont les processus de travail sont rigides et limitatifs sur le plan de la conciliation du temps de travail domestique et du temps de travail professionnel^{8,9}. L'organisation du travail est devenue le lieu où se jouent les contradictions des sociétés modernes. Le travail des femmes est en effet un bon révélateur des tensions entre les modes d'organisation du système de production et les exigences extraprofessionnelles auxquelles sont confrontés les individus. Ces tensions traduisent des interactions entre, d'une part, des contraintes et des opportunités

socialement construites et, d'autre part, les démarches actives qu'entreprennent les acteurs pour se construire un espace de vie cohérent. Ainsi, le rapport des femmes au travail dépend à la fois de la façon dont elles se le représentent en termes de réalisation personnelle et des contraintes objectives avec lesquelles elles doivent composer pour construire leur avenir^{10,11}.

Le travail et la grossesse

Quand on aborde la question du travail des femmes, celle de la grossesse se pose inévitablement. C'est d'ailleurs à partir des questions touchant la reproduction qu'on s'intéresse le plus souvent à la santé des femmes. Paradoxalement, peu de recherches portent spécifiquement sur les conditions professionnelles des femmes enceintes. Pourtant, la grossesse est un événement particulier qui, par ses manifestations physiques visibles et par ses exigences propres, exacerbe les frictions entre l'univers de la production et celui de la reproduction, remettant à l'ordre du jour la spécificité féminine et les représentations sociales dominantes sur la valeur du travail des hommes et des femmes et sur leurs rôles sociaux.

Tout au long du développement des pays industrialisés, le thème du travail et de la grossesse a fait l'objet de nombreuses préoccupations. Il existe des conventions internationales sur le travail des femmes depuis le début du siècle; la première qui interdisait le travail de nuit dans les grandes industries remonte à 1906¹². Ces mesures de protection, qui ont été élaborées à partir d'une conception traditionnelle du rôle des femmes et dont plusieurs à l'origine reposaient sur des principes de moralité, touchent non seulement les femmes en état de procréer (durant leur grossesse), mais aussi celles en âge de procréer (capacité de reproduction); elles visent à protéger les fonctions reproductives et maternelles des femmes et remettent peu en question l'organisation du travail. Dans la majorité des pays, les mesures protectrices visant spécifiquement les femmes enceintes originent d'abord d'une préoccupation générale pour le bien-être de la mère ou de l'enfant à naître et, le plus souvent, lorsqu'il existe un risque reconnu pour la santé, elles sont formulées sous la forme d'interdiction ou de limitation d'emploi, la solution privilégiée étant de soustraire la personne du milieu de travail au lieu d'éliminer la source du danger^{13,14}.

Avec le temps, des mesures visant à contrer la discrimination face à l'emploi se sont ajoutées. En fait, le problème de la discrimination envers les femmes s'est toujours posé simultanément aux exigences de la protection de leur santé. Dès les années 1920, on commençait à parler des effets discriminatoires possibles des mesures de protection spécifiques aux travailleuses et le problème est toujours d'actualité. Une ambiguïté persiste à propos de l'objet visé par la protection : la santé des travailleuses, leur disponibilité pour l'exercice des responsabilités familiales ou l'emploi des hommes? Par exemple, pendant longtemps, le travail de nuit dans les grandes industries a été interdit aux femmes alors qu'il était permis dans les hôpitaux et les restaurants. On ne peut nier qu'il existe à la fois un besoin de protection de la santé des femmes, comme celle des hommes d'ailleurs, et un besoin de protéger les acquis des femmes sur le marché du travail. Cependant, quand l'attention est surtout portée sur les problèmes de discrimination que pourraient entraîner ces mesures, il peut arriver que le questionnement en profondeur sur l'organisation du travail et les risques qu'elle présente pour la santé soit ainsi mis en sourdine, ajoutant un obstacle à la protection de la santé : des femmes vont renoncer à leur droit de protection de peur de perdre leur emploi. Les dangers de discrimination sont toutefois réels, particulièrement pour les femmes enceintes. D'après la Commission des normes du travail, la grossesse était, en 1993, la première cause de congédiement illégal, avant la maladie et l'exercice d'un droit par un salarié. Pas moins de 515 femmes ont porté plainte pour congédiement illégal lié à une grossesse. Au total, les plaintes concernant la maladie et l'exercice d'un droit faites par des femmes enceintes s'élèvent à 1 500, toujours pour la même année (Le Devoir, 8 mars, 1994, p. 10). Ces chiffres dévoilent la fragilité de la situation des travailleuses enceintes, surtout les travailleuses les moins protégées et les moins informées de leur droit, et l'importance de la dynamique des milieux de travail dans la conciliation du travail et de la grossesse.

Une mesure de protection spécifique au Québec : le retrait préventif de la travailleuse enceinte

Au Québec, depuis le 1er janvier 1981, la Loi sur la santé et la sécurité du travail donne à la femme enceinte ou qui allaite le droit, si des conditions de travail sont jugées dangereuses pour sa santé ou celle de son enfant, «d'être affectées à d'autres tâches ne comportant pas de danger et qu'elle est raisonnablement en

mesure d'accomplir^{*}. Le caractère novateur des dispositions de la Loi tient au fait que les femmes placées dans ces conditions ne sont pas pénalisées sur le plan normatif ou salarial si leurs tâches doivent être modifiées ou si elles doivent être retirées de leur milieu de travail. De plus, ces travailleuses conservent intégralement leur droit au congé de maternité régulier si elles remplissent déjà les conditions d'accès à ce congé avant de faire leur demande. La responsabilité légale de fournir aux travailleuses des conditions de travail saines et sécuritaires revient à l'employeur. L'administration de la loi est soumise à la Commission de la santé et de la sécurité du travail et les indemnités sont versées à même un fonds constitué par les cotisations de l'ensemble des entreprises, sans égard à la fréquence d'utilisation du retrait ou à la présence de travailleuses dans l'entreprise. Le médecin traitant et un médecin en santé au travail désigné par le directeur de la santé publique évaluent, suite à la demande de la travailleuse, ses conditions de travail et les facteurs de risque qu'elles comportent¹⁵.

La question de la compatibilité du travail et de la grossesse se pose avec acuité au Québec depuis l'instauration du droit de retrait préventif de la travailleuse enceinte. À chaque année, environ le tiers des femmes enceintes au travail se prévalent de ce droit¹⁶. Les taux de demandes les plus élevés proviennent des travailleuses de la santé (infirmières), des services (serveuses) et de la vente (vendeuses)^{**}. Malgré une loi qui veut, en théorie, favoriser le maintien en emploi, dans les faits, près de 90% des travailleuses enceintes admissibles à un retrait préventif ne sont pas réaffectées à un autre poste ou à d'autres tâches et sont plutôt retirées de leur milieu de travail. Il semble que, dans le contexte actuel, le retrait du milieu de travail soit, à court terme, la solution privilégiée par les travailleuses et par les employeurs. L'impact réel en termes de modifications des conditions de travail, contrairement aux objectifs de la Loi, reste donc limité. En définitive, il appert que le résultat soit sensiblement le même que celui des

* Le «retrait préventif» signifie la modification des tâches, le changement de poste de travail ou, en dernier recours, le retrait du milieu de travail si aucune réaffectation n'est possible.

** Les taux selon la profession, en 1991, ont été calculés par l'auteure en prenant comme numérateur le nombre de bénéficiaires de retrait selon la profession (CSST) et comme dénominateur le nombre de femmes actives qui avaient un enfant de moins de 1 an durant l'année précédant le recensement (1991), Statistique Canada, données non publiées.

autres mesures de protection plus traditionnelles*, c'est-à-dire la mise à l'écart du milieu de travail. L'individualisation du processus de demande de retrait tel qu'inscrit dans la Loi a certainement contribué à ce résultat. À certains égards, ce processus renforce les représentations sociales dominantes concernant la famille et le travail des femmes qui maintiennent une vision des problèmes des mères travailleuses comme étant d'ordre individuel et requérant des solutions personnelles^{17,18}. L'inclusion de dispositions sur la protection de la santé des travailleuses enceintes dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail est un pas significatif vers la recherche de solutions aux niveaux social et politique, mais ce projet reste inachevé parce qu'il n'a pas encore suscité une volonté réelle de changement à l'intérieur même des milieux de travail.

Par ailleurs, il était prévisible que le nombre élevé de demandes de retrait préventif soit d'abord interprété par une majorité de personnes impliquées dans le dossier comme une manifestation directe de la préférence des femmes à poursuivre leur grossesse à domicile, indépendamment de la qualité de leurs conditions de travail et ce, pour différentes raisons, notamment d'ordre culturel. Alors qu'il est socialement admis que les femmes interrompent leur activité professionnelle pour répondre à leurs obligations familiales, il est rarement admis que des problèmes de santé puissent être causés par des conditions de travail spécifiques aux emplois occupés par des femmes; ceux-ci sont perçus comme ne comportant pas de danger pour la santé parce qu'ils n'occasionnent pas, la plupart du temps, de problèmes de santé aigus¹⁹. Les exigences physiques et mentales du travail des femmes ne sont pas reconnues et, par conséquent, leurs effets nocifs sur la santé sont mis en doute. Nous ne possédons d'ailleurs que peu de connaissances sur les risques présents dans le milieu de travail qui peuvent porter atteinte à la santé des travailleuses. Cette lacune s'explique par le fait que d'une part, dans les recherches portant sur la santé des femmes, encore aujourd'hui, on omet de considérer le travail des femmes comme un facteur pouvant avoir une influence sur leur santé et que, d'autre part, les femmes ont été la plupart du temps écartées des populations sur lesquelles ont porté les recherches en santé et sécurité au travail^{20,21,22,23}. De plus, le manque de connaissances sur les effets des contraintes ergonomiques et organisationnelles

* La plupart des pays industrialisés ont intégré les mesures de protection des femmes enceintes au travail dans les programmes de sécurité sociale dont les coûts sont défrayés par l'État.

sur la santé ajoute à la difficulté de susciter une reconnaissance du caractère pénible du travail des femmes. Cette difficulté s'accroît lorsqu'il s'agit de mesurer des effets sur la femme enceinte ou sur le développement du fœtus. Sur le terrain des scientifiques, deux paradigmes se font face. L'un où la mesure, la quantification et le contrôle des phénomènes dominant et qui porte le statut de l'objectivité et un autre où le sujet intervient dans la définition des problèmes et la recherche de solutions et qui laisse une place à la subjectivité dans la compréhension des problèmes de santé.

Les divergences de points de vue entre gestionnaires, professionnels de la santé et scientifiques ont soulevé des débats animés autour de la détermination du risque²⁴. À travers le discours sur le risque transparaît non seulement la non reconnaissance du caractère pénible de plusieurs emplois occupés par les femmes, mais transparaît aussi ce besoin de sanctionner le regard que posent les femmes sur leur travail par une opinion médicale, en fait d'en légitimer le caractère pénible par l'expertise médicale et celui de se référer d'abord à des critères économiques pour déterminer l'acceptabilité du risque. Ce besoin de recourir à l'expertise et à la science, caractéristique des sociétés modernes, teinte la pratique des professionnels de la santé qui hésitent à se compromettre sur le déroulement de la grossesse en se basant sur leur jugement professionnel ou sur la perception de la travailleuse, même en connaissant les limites des études scientifiques, devant des employeurs et des gestionnaires qui n'accordent leur crédibilité qu'aux arguments dits scientifiques et surtout à ceux qui limitent ou permettent d'éviter la modification des conditions de travail. Les problèmes de santé des travailleuses enceintes, générés par des conditions de travail difficiles, sont souvent attribués à des conditions personnelles, c'est-à-dire des incapacités attribuables à la vulnérabilité naturelle des femmes ou inhérentes à la grossesse. Pour les employeurs et les gestionnaires, il ne faut pas confondre risque et inconfort, les mesures de protection n'étant pas faites pour les «femmes fatiguées par le poids de leur grossesse» (Lalonde dans Blanchet 1992)²⁵. Ces considérations soulèvent des interrogations fondamentales sur le sens des mesures préventives dans le domaine de la santé et sur les capacités réelles des milieux de travail à s'engager dans la voie de la prévention.

Il est difficile pour la majorité des femmes placées dans des situations qu'elles considèrent à risque pour leur grossesse de traduire leur perception en «nommant» des facteurs de risque et en rationalisant leurs problèmes à partir

d'une logique professionnelle*. Leur décision de demander un retrait ne se base pas sur des connaissances théoriques; c'est la situation vécue dans toutes ses composantes qui oriente l'action des travailleuses. Le risque n'est souvent perçu malheureusement que lorsque des effets sont ressentis et le danger confirmé par un professionnel de la santé. Même chose pour le médecin qui a d'ailleurs un rôle incitatif ou dissuasif très fort. Ce sont souvent les exigences de la grossesse et les symptômes qu'elles ressentent qui révèlent aux travailleuses la pénibilité de leurs conditions de travail et qui incitent le médecin traitant à recommander un retrait préventif. Ce risque, elles le perçoivent par la fatigue qu'elles ressentent de façon plus accentuée durant la grossesse et la difficulté qu'elles ont à récupérer. Lorsque la grossesse se déroule bien, les travailleuses ont d'ailleurs tendance, comme l'ont montré les recherches de Douglas²⁶ sur la perception du risque, à banaliser le risque. «L'habitude du contact quotidien avec certains agresseurs a pour effet d'amener une tolérance élevée au risque, même en période de grossesse»²⁷. Par ailleurs, il faut souligner que la décision des travailleuses de faire une demande de retrait préventif ne se fonde pas uniquement sur le risque pour la santé. Pour elles, le risque est inhérent à un ensemble de conditions qui rendent difficile la compatibilité du travail et de la grossesse sans préjudice, tant au niveau de la qualité des rapports sociaux qu'au niveau de leur santé. Les travailleuses prennent leur décision en tenant compte à la fois du déroulement de leur grossesse, des effets du congé ou de la réaffectation sur les rapports avec l'employeur et les collègues, en tenant compte aussi des possibilités de perdre leur emploi ou de perdre leur clientèle suite à une longue période de congé, etc..

Travailleuses et employeurs constatent que ce qui est considéré habituellement comme des contraintes «normales» du travail, deviennent des risques lorsque la travailleuse est enceinte. Alors que les employeurs s'objectent à ce revirement de perception, les travailleuses, quant à elles, affirment que la protection de la santé de leur enfant donne tout son sens à leur geste. Au stress habituel occasionné par une surcharge de travail, à certains malaises physiques et au rythme de travail imposé par les normes de productivité s'ajoutent une fatigue accrue, la peur pour la santé du bébé et un sentiment d'insécurité ou de culpabilité

* L'analyse qui suit s'appuie sur les résultats de neuf études réalisées sur le retrait préventif de la travailleuse enceinte, de 1985 à 1994, dans différents secteurs d'activité (santé et services sociaux, marchés d'alimentation, restauration, manufactures de cuir, vêtements et textiles).

lorsque surviennent les signes d'une surcharge (contractions prématurées, pertes de sang, etc.)^{29,31,33,34,35}. Les travailleuses manifestent par ailleurs peu d'optimisme par rapport aux modifications du milieu de travail. La période de la grossesse leur apparaît trop courte et déjà trop «chargée» pour débattre de cette question. Bien que la majorité se montre en accord, en principe, avec la réaffectation, celles qui ont vécu l'expérience hésiteraient à la répéter. En fait, la réaffectation amène des changements au niveau des tâches sans toutefois questionner en profondeur l'organisation du travail. Dans certains cas, la crainte d'être réaffectée atteint un niveau tel que certains employeurs utilisent la réaffectation pour contrôler la demande de retrait préventif^{28,29,30}.

Rapports sociaux et stratégies de retrait

Même s'il semble difficile d'objectiver l'organisation du travail comme facteur de risque tant pour les travailleuses que pour les employeurs, leur discours nous ramène sans cesse à questionner l'organisation du travail. Les débats sur le retrait du milieu de travail et sur la réaffectation en milieu de travail révèlent l'état des rapports sociaux. Loin d'être une solution «choisie», le retrait du milieu de travail devient souvent la solution qui s'impose. Pourquoi la réaffectation pose-t-elle tant de difficultés d'application? Il existe des contraintes objectives telles la taille de l'entreprise, la taille des équipes de travail, la spécialisation des tâches, les conventions collectives dans certains cas, qui réduisent la mobilité du personnel. L'absence d'incitations financières pour les entreprises est une autre contrainte non négligeable; en effet, les coûts générés par la modification des milieux de travail sont très mal acceptés lorsque les réaménagements sont considérés «temporaires», dans le cas d'une période de grossesse, alors que la nocivité des conditions de travail n'a pas été démontrée à la satisfaction des gestionnaires. Il y a aussi un besoin pour ces gestionnaires de se conformer à des normes; il s'avère toutefois peu réaliste de normaliser les facteurs ergonomiques ou liés à l'organisation du travail.

Les démarches de modifications des conditions de travail affectent grandement les rapports sociaux et la grossesse n'apparaît pas comme une période favorable pour subir de telles contraintes. Pour les travailleuses, les raisons qui représentent l'obstacle le plus important à la réaffectation ont plutôt trait au climat tendu engendré par les démarches de réaffectation. Les rapports subjectifs

et intersubjectifs, «le regard sur soi et le regard des autres» conduisent, dans bien des cas, au retrait du milieu de travail : le climat tendu, les frictions avec les employeurs et les collègues, une discordance dans la compréhension et la répartition des tâches (écart entre tâches prescrites et tâches réelles*), une baisse de performance mal acceptée par toutes les parties, le sentiment d'être un fardeau pour l'organisation^{27,28,29,31,32,33,34,35}.

Pour les travailleuses qui ont vécu le processus d'une demande de retrait préventif, les essais et erreurs dans les réaménagements des tâches, les désaccords et les multiples discussions demeurent l'étape la plus douloureuse. Le sentiment de perte du contenu significatif de son travail, les contraintes d'activités amplifiées par la grossesse et la peur de porter atteinte à la santé du fœtus réduisent considérablement la latitude décisionnelle des travailleuses enceintes. Le décalage entre ce que la travailleuse est capable ou a la possibilité de faire, compte tenu de sa grossesse, et les exigences du poste de travail peut être considéré, au sens de Flores, comme un «handicap de situation». Flores avance qu'on ne devrait pas définir le handicap en terme médical uniquement, mais «en fonction de la situation à laquelle est confronté l'individu» (dans Dessors et col., 1991)³⁶. En ce sens, la grossesse est perçue dans l'entreprise comme un «handicap» qui vient brouiller l'organisation du travail et qui place les travailleuses dans une position «à risque» non seulement au plan de leur santé physique et de celle de l'enfant à naître, mais au plan de leur santé mentale et de leur projet professionnel.

Pour Keber³⁷, l'aspect relationnel est, avec la rémunération, l'un des pôles essentiels d'investissement dans la sphère du travail. Cette dimension est souvent oubliée ou du moins considérée secondaire dans l'éventail des facteurs de risque reconnus dans le domaine de la santé au travail. Ainsi, la modification de l'espace fonctionnel, qui est une situation fréquente dans les réaménagements entraînés par la réaffectation des travailleuses enceintes, modifie l'espace relationnel et peut gâcher le «plaisir au travail» pour reprendre un concept cher aux psychodynamiciens du travail³⁸. Le découpage de leurs activités de travail

* Le travail prescrit fait référence aux procédures formelles d'exécution des tâches alors que le travail réel se rapporte à la façon dont les travailleuses arrivent à faire la tâche en s'adaptant aux contraintes ou aux situations imprévisibles relevant de facteurs techniques ou humains.

en autant de facteurs de risque enlève non seulement aux yeux des travailleuses la valeur et le sens de leur travail, mais les laisse aussi avec le sentiment qu'elles ne sont que des «fonctions» et qu'elles sont facilement interchangeable sans véritable considération pour ce qu'elles sont en tant que personne. D'un autre point de vue, ce découpage a aussi pour effet, en mettant en lumière les écarts entre le travail prescrit et le travail réel, de donner un statut prépondérant au travail prescrit, ce qui peut entraîner deux conséquences fâcheuses : dans un cas, le risque peut être considéré négligeable parce que fortuit, dans un autre cas, la travailleuse peut être plus facilement tenue responsable de provoquer ou d'augmenter le risque.

Le maintien en emploi de la travailleuse enceinte modifie aussi à un autre niveau l'espace relationnel. Les travailleuses enceintes manifestent, en effet, une ambivalence devant la reconnaissance de conditions spécifiques à la grossesse qui entraînent des changements perceptibles dans l'organisation du travail et qui les placent en situation de marginalisation. Elles restent très sensibles à ce sentiment de quémander, de déranger et d'être une surcharge pour les autres. Par ailleurs, la grossesse en milieu de travail rappelle à la travailleuse enceinte et à ses collègues la pénibilité des conditions de travail et la confrontation quotidienne avec cette réalité devient difficile à supporter pour le collectif de travail. Il y a donc indirectement un rejet de cette situation et, en ce sens, le retrait de la travailleuse enceinte rétablit l'équilibre qui permet de continuer. Par ailleurs, dans une société où le travail est une dimension essentielle à l'affirmation de son identité personnelle et où les valeurs matérialistes et individualistes sont fortement privilégiées, ces valeurs entrent, pour certaines femmes, en conflit avec les valeurs traditionnellement rattachées à la maternité, à l'identité de mère^{39,40}. Pour la travailleuse retirée, le repli vers l'univers reproductif permettrait de réconcilier féminité et maternité et d'apaiser les conflits identitaires que provoquent la grossesse⁴¹.

La maternité est entrée en conflit avec notre mentalité post-industrielle. La solitude de la mère et de l'enfant repliés sur eux-mêmes est interprétée comme un détournement regrettable d'une activité plus productive sur le plan social. Les forces sociales modernes conspirent pour interrompre le dialogue originel entre la mère et l'enfant⁴².

Discussion

Il appert que les questions que soulèvent la grossesse en milieu de travail sont trop complexes pour être résolues strictement par une approche technique de détermination du risque et du danger. On ne peut non plus sans cesse ramener les problèmes des femmes au travail à la biologie féminine, à la vulnérabilité dite naturelle des femmes ou encore, dans tous les cas, considérer ces problèmes «normaux» ou inhérents à la grossesse. Dans le même ordre d'idée, les problèmes de santé des femmes au travail ne peuvent être interprétés uniquement comme un problème d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle. Les contraintes de la grossesse (changements du corps, changement des rythmes physiologiques, malaises) et, dans certains cas, les pathologies, ne se présentent pas de la même façon selon les conditions de travail : travail sur une machine, sous contrainte de temps, avec des postures contraignantes, services à la clientèle, travail en équipe, etc.. Le sens du travail, l'attrait et le rejet de l'activité professionnelle sont modulés par les conditions concrètes dans lesquelles s'exercent la vie professionnelle et l'univers reproductif amène des contraintes différentes selon l'emploi occupé.

Des recherches effectuées auprès d'ouvrières ont mis en évidence leur faible tendance, pour les moins qualifiées et les plus jeunes en particulier, à se reconnaître dans leur propre travail qu'elles trouvent monotone et peu intéressant. «La famille n'est pas simple reproduction mais elle donne un sens à ce qui dans la vie quotidienne échappe au sens»⁴³ (p. 278). Le revenu que procure l'activité professionnelle est une dimension essentielle mais, comme le soulignent Dandurand et Ouellette⁴⁴, ces mères travaillent aussi pour échapper à la dépendance et à l'isolement de la vie domestique. Les employées, quant à elles, souhaitent rester actives et expriment un besoin d'ouverture et de contacts extérieurs pour leur équilibre personnel, le salaire étant «le petit plus». Les cadres et les professionnelles font d'abord référence à l'identité propre de la femme et à l'indépendance financière que procure l'activité professionnelle^{44,45}.

^{46,47}. La force et l'ambivalence du rapport au travail ne sont pas déterminées seulement par les exigences de la conciliation des rôles, mais aussi par les caractéristiques de l'organisation du travail rémunéré (contenu de la tâche, charge de travail, autonomie décisionnelle, organisation du temps de travail et rapports sociaux). Si la femme occupe un emploi stimulant et intéressant, elle est généralement moins portée à l'abandonner ou, si elle le fait, c'est pour de plus

courtes périodes^{6,11,48}. Bref, la perception de la compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale et les stratégies mises en oeuvre pour y arriver varient en fonction du rapport au travail; outre la charge familiale, la possibilité de cumuler activité professionnelle et activité familiale dépendent fortement du salaire, des conditions de travail et des perspectives de carrière.

L'analyse de la situation nous amène à considérer plusieurs facteurs qui poussent vers le retrait du milieu de travail au lieu de favoriser des changements notables dans l'organisation du travail. Le peu d'incitations pour les entreprises à améliorer les conditions de travail des travailleuses enceintes et l'individualisation du processus de demande sont des facteurs contraignants directement reliés aux dispositions de la Loi. Par contre, l'indemnisation en cas de retrait du milieu de travail représente pour les travailleuses placées dans des situations pénibles et plus désavantagées au plan de leurs conditions de travail une sécurité financière qui leur faisait défaut avant l'instauration du droit de retrait préventif. Par ailleurs, des facteurs sociaux et culturels tels le contexte socio-économique difficile, les représentations sociales dominantes du rôle des femmes, les principes d'éducation sociosanitaire et la médicalisation de la grossesse renforcent un contexte déjà favorable au retrait. Toutefois, les rapports sociaux dans le milieu de travail jouent, en regard de la santé mentale, un rôle primordial dans les stratégies des acteurs sociaux et dans leur façon d'appréhender la réalité. Cette dimension souvent négligée et reléguée au plan des conflits interpersonnels devrait davantage être considérée dans le processus de compréhension des problèmes liés à l'organisation du travail. Si les femmes souhaitent d'abord rester au travail durant la majeure partie de leur grossesse, il peut arriver que les conditions réelles faites à la grossesse dans leur entreprise fassent passer ce désir au second plan, derrière la protection de leur santé et de celle de leur enfant. Ce retrait ne semble pas se présenter, pour elles, comme une situation particulière. L'événement particulier est leur grossesse et c'est autour de cet événement que repose la prise de décision et que se réorganisent les priorités personnelles.

Dans un monde où le fait d'exercer une activité professionnelle salariée occupe tant de place dans la construction de l'identité, au point d'être la norme, il apparaît difficile pour les femmes d'atteindre un équilibre satisfaisant entre les exigences de la vie professionnelle et celles de la vie familiale. Les aspirations professionnelles sont d'autant plus fortes que l'autonomie personnelle et

financière que procure l'activité salariée constitue une valeur centrale. Les femmes ne disposent cependant pas toutes des mêmes moyens pour atteindre cette autonomie et s'investir dans une activité professionnelle valorisante et émancipatrice. Ce sont aussi les femmes les moins protégées socialement qui, souvent, ont des conditions de travail pénibles qui les exposent à un plus grand risque pour leur santé.

The problems and conflicts relating to distribution of scarcity overlap with the problems and conflicts that arise from the production, definition and distribution of technoscientifically produced risks. (...). The possibilities and abilities to deal with risks, avoid them or compensate for them are probably unequally divided among the various occupational and educational strata⁴⁹ (p. 35).

Pour ces femmes, le retrait du milieu du travail, bien que la majorité affirme qu'elles auraient préféré poursuivre leur grossesse tout en travaillant, n'est pas perçu comme une expérience négative. Sur cette dimension, il existe une distance entre les groupes sociaux. Alors que chez les unes, le retrait représente un facteur de différenciation sexuelle qui détonne avec les revendications d'égalité en emploi pour les hommes et pour les femmes et qui est amplifié par la Loi, pour les autres, le retrait apparaît d'abord comme un moyen de poursuivre leur grossesse dans des conditions moins conflictuelles, moins préoccupantes et en meilleure santé physique et mentale après avoir passé à travers la course à obstacles que représente le processus légal de retrait.

Conclusion

Au-delà du problème de discrimination en emploi que rapportent la plupart des critiques contemporaines formulées à l'endroit des mesures de protection des femmes au travail, l'application du droit de retrait préventif de la travailleuse enceinte, par le taux élevé de retraits «volontaires» du milieu de travail qu'il a entraîné, démontre que ce sont les mêmes principes qui ont guidé la mise en place des mesures de protection au début du siècle qui sont toujours à l'oeuvre. Une mesure québécoise qui, dans la lettre, s'avère d'avant-garde, se compare, à cause de l'utilisation qu'en font les acteurs sociaux, à des mesures plus traditionnelles. C'est encore à partir de leurs différences biologiques et de la

protection de leurs fonctions reproductives qu'opèrent les mécanismes de régulation sociale de la vie des femmes. Les femmes, en adoptant des stratégies de retrait, par choix ou par contrainte, confirment l'efficacité de ces mécanismes de régulation. Le retrait de l'activité professionnelle durant la grossesse, même s'il peut signifier un geste de résistance au modèle de production industrielle et, en ce sens, être porteur de changement, peut, à l'opposé, contribuer au maintien de la stabilité des institutions sociales. Ce geste, parce qu'il est «sans voix» et posé isolément, se fonde dans les attentes issues de l'imaginaire social et n'atteint pas l'espace public; le décodage du message émis par les travailleuses est ainsi laissé à la subjectivité des acteurs sociaux. La séparation entre le monde de la production et celui de la reproduction est maintenue et ce qui relève de la reproduction est retourné, le temps qu'il faut, au privé.

Ramener la question de la grossesse en milieu de travail à un problème technique dont la solution réside dans l'expertise scientifique constitue un piège dans lequel s'enlise le débat. L'approche technoscientifique propose une vision fragmentée de la santé et la réduit à une série de facteurs détachés de la subjectivité des femmes qui sont concernées, isolant ces dernières dans leur choix de poursuivre ou d'interrompre leur activité professionnelle durant la grossesse. On peut voir à travers les difficultés d'articulation des processus de production et de reproduction et leurs manifestations sur la santé des individus, l'expression «personnalisée» des contradictions sociales⁴⁹. Les femmes doivent assumer les contradictions qui posent le modèle de la femme au travail comme un gage d'épanouissement personnel sans toutefois que soient changées les normes collectives qui modèlent les rôles sexuels. Elles doivent composer avec des messages ambigus qui les exhortent d'une part à prendre leurs responsabilités face au risque et d'autre part à réfléchir aux conséquences économiques qu'entraîne l'exercice de ces responsabilités. Elles ont investi un lieu social dont les structures ne sont pas encore prêtes à accepter cette nouvelle réalité. Le retrait peut en ce sens être une manifestation de résistance à un risque non reconnu socialement et dont le cœur se situe au niveau des rapports sociaux.

Les questions qui sont soulevées par l'articulation des exigences de la grossesse et du travail obligent une reconsidération de certains modes de production et de certaines conditions de travail et une réflexion en profondeur sur l'organisation du travail et sur la prévention des problèmes de santé au travail. Cette réflexion n'est toutefois pas favorisée par le contexte socio-économique difficile des

dernières années et par les divergences d'opinion entre les professionnels de la santé à propos des risques auxquels sont exposées les travailleuses enceintes. C'est pourtant sous l'impulsion du discours scientifique dominant sur le risque que les femmes ont adhéré aux règles de prévention en matière de santé maternelle et infantile.

Enfin, le problème posé par la conciliation des exigences du travail et de la grossesse défie les entreprises dans leur capacité à prendre en compte la vie reproductive des femmes à l'intérieur même du processus de production. Si les femmes peuvent arriver à rendre presque invisibles les efforts qu'exigent la conciliation du travail et de la maternité, elles ne peuvent, par contre, laisser leur grossesse à la porte de l'entreprise avant d'y entrer. D'abord appréhendée comme une situation particulière, la grossesse en milieu de travail se révèle un événement questionnant les conditions de travail spécifiques des femmes et suscitant une remise en question de l'organisation du travail. En définitive, la question de la conciliation du travail et de la grossesse se pose surtout en termes de capacité des milieux de travail et de la société en général à reconnaître et accepter cette nouvelle réalité sociale qu'est la grossesse en milieu de travail.

Références

1. Statistique Canada, *Moyennes annuelles de la population active*, catalogue 71-201.
2. OCDE. (1991). *Statistique de la population active 1969-1989*, Paris.
3. Motard L., Tardieu C. (1990). *Les femmes ça compte*, Conseil du statut de la femme, Québec, Les Publications du Québec.
4. Statistique Canada. *Moyennes annuelles de la population active*, catalogue 71-220.
5. Gauthier, H. (1991). *La population active au Québec : aspects démographiques*, Bureau de la statistique du Québec, Québec, Les Publications du Québec.
6. Kempeneers, M., St-Pierre, H. (1992). «Discontinuité professionnelle et charges familiales : le poids de la famille en question», dans *Mères et travailleuses. De l'exception à la règle*, sous la direction de Dandurand-B. R et Decarriers F., Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, p. 45-75.
7. Langlois S. et col. (1990). *La société québécoise en tendances 1960-1990*, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture.
8. Méthot A.-L., Vandelac L. et col. (1993). *Concilier, l'inconciliable... La conciliation des responsabilités familiales et professionnelles dans trois milieux de travail de la région de Montréal*, CINBIOSE, UQAM.
9. Descarries F., Corbeil C. (1989). «Maternité et travail : la difficile réconciliation», dans *L'avenir-santé au féminin*, sous la direction de Gendron C. et Beauregard M., Montréal, Gaëtan Morin, p. 49-65.
10. Comaille J. (1992). *Les stratégies des femmes. Travail, famille et politique*, Paris, Éditions La Découverte.
11. Duffy A., Mandell N. et Pupo N. (1989). *Few choices : women, work and family*, Toronto, Garamond Press.

12. Conférence internationale du travail. (1992). Liste des ratifications par convention et par pays, Rapport III, partie 5, au 31 décembre 1991, Genève, Bureau international du travail.
13. Paoli-Pelvey C. (1991). «Normes de l'Organisation internationale du travail relatives au travail des femmes. Évolution et perspectives», Femmes et travail, Lausanne, École des hautes études en administration publique, p. 73-87.
14. Organisation internationale du travail. (1989). Mesures spéciales de protection pour les femmes et l'égalité de chances et de traitement, Document technique de base, Réunion d'experts, Genève, Bureau international du travail, 10-17 octobre.
15. Gouvernement du Québec. Loi sur la santé et la sécurité du travail, ch. IX.1, à jour au 3 avril 1990, Québec, Éditeur officiel du Québec.
16. Malenfant, R. (1993). «L'évolution du programme de retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite». Pour une maternité sans danger. Axes de recherche, Rapport du groupe de travail Pour une maternité sans danger, Montréal, Institut de recherche en santé et en sécurité du travail du Québec, p. 5-44.
17. Fahmy P. (1992). Femmes entre vie et carrière. Le difficile équilibre, Montréal, Adage.
18. Devreux A.-M. (1988). La double production. Les conditions de vie professionnelle des femmes enceintes. Centre de sociologie urbaine, Paris, Caisse nationale des allocations familiales.
19. Messing K. (1991). La santé et la sécurité des travailleuses canadiennes. Un document de référence, Bureau de la main-d'oeuvre féminine, Travail Canada, Ottawa, Gouvernement du Canada.
20. Stellman J. M. (1981). «La rançon économique du travail des femmes», Médecine et société. Les années 80, Montréal, Ed. coopératives Albert Saint-Martin, p. 249-270.
21. Eichler M., Borins E., Reisman A.L. (1989). «Study finds medical research suffers from sex bias», Canadian Science, vol. 7, no. 19.

22. Dumais L. (1990). «L'impact de la participation des femmes en science : vers la reconceptualisation de la condition des femmes, notamment en santé au travail», *Sexe faible ou travail ardu?* Les Cahiers scientifiques de l'ACFAS, no. 70, p. 17-30.
23. Messing K. (1991). «Pour la reconnaissance du caractère pénible des emplois des femmes», *Recherches féministes*, vol. 4, no. 1, p. 87-102.
24. Malenfant R. (1993). «Le droit au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite : à la recherche d'un consensus», *Sociologie et sociétés, La gestion du social*, vol. XXV, no. 1, p. 61-76.
25. Blanchet S. (1992). «Du retrait préventif à la maternité sans danger», *Osmose*, printemps, p. 22-25.
26. Douglas M. (1987). «Les études de perception du risque : un état de l'art», *La société vulnérable. Évaluer et maîtriser les risques*, sous la direction de Jean-Louis Fabiani et Jacques Theys, Paris, Presses de l'École normale supérieure, p. 55-60.
27. Chouinard R. et col. (1991). Le retrait préventif et le processus de réaffectation dans le secteur hospitalier, Sainte-Foy, Université Laval.
28. Legault S. (1985). La réaffectation : une alternative au retrait préventif, Groupe de recherche sur les aspects sociaux de la prévention en santé et en sécurité du travail, Montréal, Université de Montréal.
29. Legault S. (1986). Rapport de recherche sur le retrait préventif de la travailleuse enceinte dans les industries manufacturières du cuir, du vêtement et du textile. Montréal, Département de santé communautaire de l'Hôpital Sacré-Coeur.
30. Tardif J. (1994). Le retrait préventif chez les infirmières de la région de Québec, Sainte-Foy, Université Laval.
31. Blondeau M. J. (1992). Vers une compréhension du retrait préventif. Rapport de recherche, Sainte-Foy, Université Laval.

32. Renaud M., Turcotte G. (1988). Comment les travailleuses enceintes voient leur travail, ses risques et le droit au retrait préventif. Rapport de recherche, Groupe de recherche sur les aspects sociaux de la prévention en santé-sécurité au travail, Montréal, Université de Montréal.
33. Ferron M. (1986). Étude exploratoire sur l'exercice du droit au retrait préventif par la travailleuse enceinte dans le secteur de la restauration, Montréal, Département de santé communautaire de l'Hôpital Saint-Luc.
34. Fortier C. (1986). Devenir mère «par-dessus le marché». Étude exploratoire sur le retrait préventif de la travailleuse enceinte dans le secteur des marchés d'alimentation, Greenfield Park, Département de santé communautaire de l'Hôpital Charles LeMoine.
35. Quéniart A. (1986). On mérite bien un congé. Rapport de recherche sur le retrait préventif de la travailleuse enceinte dans le secteur des hôpitaux et des services sociaux, Montréal, Département de santé communautaire de l'Hôpital Maisonneuve-Rosemont.
36. Dessors D. et col. (1991). «Du handicap de situation» à la sélection-exclusion : une étude des conditions de travail antérieures aux licenciements économiques», *Travail et emploi*, vol. 48, p. 31-47.
37. Keberi Y. (1986). «Identité de classe et identité féminine chez les femmes O.S.», *Le sexe du pouvoir. Femmes, hommes et pouvoir dans les organisations*, sous la direction de Nicole Aubert, Eugène Enriquez et Vincent de Gaujelac, Paris, Desclée de Brouwer, p. 219-235.
38. Dejours C. (1993). Travail et usure mentale : de la psychopathologie à la psychodynamique du travail, Paris, Bayard.
39. Brillon M. (1992). «Les difficultés d'identification chez la femme de carrière: étude psychanalytique», *Revue québécoise de psychologie*, vol. 13, no. 2, p. 21-35.
40. Carpentier-Roy M.-C. (1991). Corps et Âme. Psychopathologie du travail infirmier. Montréal, Liber.

41. Spain A. (1986). «La crise psychologique vécue lors d'une première maternité et sa résolution», dans *Les crises de la vie adulte*, sous la direction de G.R. de Grâce et P. Joski, Ville Mont-Royal, Décarie, p. 109-127.
42. Kaplan L. (1980). *Symbiose et séparation*, Paris, Robert Laffont.
43. Pacificio M. (1984). «Femmes ouvrières dans une région de l'Italie du Sud», dans *Le sexe du travail. Structures du travail et système productif*, sous la direction de Marie-Agnès Barrère-Maurisson, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, p. 277-290.
44. Dandurand-B. R. et F.-R. Ouellette. (1992). «Travail des mères, garde des enfants et soutien de l'entourage dans trois quartiers montréalais», dans *Mères et travailleuses. De l'exception à la règle*, sous la direction de R. B.-Dandurand et F. Decarries, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, p. 129-162.
45. Descarries F. et C. Corbeil. (1994). *Travail et vie familiale, une difficile articulation pour les mères en emploi*, Rapport synthèse, Centre de recherche féministe, Montréal, Université du Québec à Montréal.
46. Gadrey N. (1992). *Hommes et femmes au travail. Inégalités, différences et identités*, Paris, L'Harmattan.
47. Devreux A.-M. (1986). «La maternité des femmes actives : un enjeu des rapports sociaux de sexes», dans *Maternité en mouvement*, sous la direction de A.-M. de Vilaine, L. Gavarini et M. Le Coadic, Montréal, Éditions St-Martin, p. 120-124.
48. Duffy A. et Pupo M. (1992). *Part-time Paradox. Connecting Gender, Work and Family*, McLelland and Stewart Inc., Toronto, The Canadian Publishers.
49. Beck U. (1992). *Risk Society. Towards a New Modernity*, Newbury Park, Sage Publications.

ORGANISATION D'EMPLOIS NON-TRADITIONNELS COLS BLEUS ET FACTEURS FACILITANT L'INTÉGRATION DES FEMMES

Lucie Dumais*

Quatre études de cas ont été menées au Québec en 1991 et 1992 auprès de femmes et d'hommes dans des emplois de cols bleus, dans deux usines du secteur de l'alimentation (pâtisserie et transformation de la volaille) et deux corps d'emplois des travaux publics (entretien des jardins et entretien de la voirie). Portant sur des problématiques communes, ces quatre études ont généré des données comparables, dont l'analyse contribue à identifier les contraintes physiques et sociales à l'intégration des femmes dans divers types d'emplois masculins manuels. En s'intéressant principalement à la répartition des femmes et des hommes dans le travail, aux conditions organisationnelles de l'accès à l'égalité ainsi qu'aux représentations du travail et du corps, notre analyse des facteurs facilitant ou limitant la déségrégation sexuelle apporte des nuances aux théories de la reproduction des inégalités lors de processus de désexisation des emplois.

* Lucie Dumais, PhD en sociologie, CINBIOSE, Université du Québec à Montréal. L'auteure tient à remercier ses collaboratrices du CINBIOSE sans qui, ni les données de terrain, ni l'analyse ergonomique des facteurs physiques n'auraient pu être aussi riches : M. Boucher, J. Courville, A.M. Seifert, L. Geoffrion, N. Vézina et K. Messing. Elle tient aussi à reconnaître l'apport financier de l'IRSST et du CRSH grâce à des bourses post-doctorales, ainsi que la participation des comités paritaires de santé-sécurité et des employé(e)s des organisations étudiées. Elle remercie Johanne Prévost et Dominique Dessors pour leurs commentaires critiques.

L'équipe de recherche était composée d'ergonomes ayant une formation première en biologie et d'une sociologue, l'auteure. Nous avons eu accès à chacun des milieux de travail en vertu d'ententes tripartites (universitaires, employeurs et syndicats) concernant l'importance de résoudre certains problèmes de sécurité occupationnelle (par exemple, les risques de lésions musculosquelettiques dues au travail répétitif ou à l'inadéquation des stations et outils de travail chez certaines catégories d'employé(e)s.

Notre objectif est de faire la synthèse de ces quatre études. Les résultats seront présentés en deux parties : d'abord la situation dans les deux usines du secteur privé où les emplois étaient sexuellement ségrégués (les femmes d'un côté et les hommes de l'autre) et ensuite, celle des deux corps d'emplois du secteur public dans lesquels les femmes représentaient respectivement 4% et 10 % de la main d'oeuvre permanente de leur groupe et bénéficiaient d'un programme spécial d'accès à l'égalité. Cette analyse en deux temps s'ouvre sur une discussion des effets comparés du contexte sur les divers facteurs à l'étude.

Nous avons donné beaucoup d'importance aux facteurs physiques des emplois dans notre collecte de données et nos analyses pour deux raisons. D'abord, à cause de l'entente tripartite qui portait spécifiquement sur les facteurs de risques à la santé physique et ensuite, par souci de confronter les théories sociologiques sur l'intégration qui minimisent l'effet réel et immédiat des contraintes biologiques (corps) et matérielles (sites de travail) au profit d'une analyse historique et politique de la construction sociale du monde du travail et de la technologie industrielle. Nous avons passé de nombreuses heures à faire des observations *in situ* des activités de travail et de leur organisation et nous pensons que nos résultats sauront à la fois apporter des données contrastantes avec des données d'entrevues et approfondir les mécanismes effectifs de l'organisation du travail (technique et sociale) sur les efforts de déségrégation et de prévention des accidents.

Contexte social de l'intégration et questions de recherche

Nous savons que l'intégration des femmes dans des emplois cols bleus masculins est fonction du contexte social. Nous poserons la question du contexte de la façon suivante : l'étendue de l'intégration est fonction de la légitimité du mouvement social d'égalité des sexes en emploi qui est elle-même fonction à la

fois de l'état actuel du marché du travail, de l'embauche dans les divers corps d'emplois, de la culture propre à ces corps d'emplois et aux groupes qui les composent et de la législation en matière d'égalité et de santé au travail.

Au Québec, le mouvement des femmes et les changements démographiques ont, depuis les années '50, créé des pressions extraordinaires sur le marché de l'emploi et sur le système d'éducation. Entre 1971 et 1986, deux fois plus de femmes que d'hommes ont intégré la population active, soit environ 600,000 des 900,000 nouvelles entrées¹. Entre 1951 et 1991, la courbe du taux des femmes participant à la main-d'oeuvre active est passé de près de 25 % entre 1951, à près de 35 % en 1971, à 56 % en 1991, alors que celui des hommes baissait durant toute cette période de quelques 10 points à près de 75 % en 1991². À partir des années '80, ce sont essentiellement les mères avec des enfants à la maison qui ont contribué à la croissance de l'emploi des femmes; les célibataires tous âges confondus participant toujours à un taux autour de 50 %².

Entre 1971 et 1986, au Canada, plus d'emplois masculins se sont féminisés que vice-versa³. Parmi les 21 occupations traditionnellement masculines (c'est-à-dire celles qui comptaient une proportion d'hommes plus élevée que dans la population active en général) qui ont le plus augmenté leur contingent féminin, six sont dans le management, quatre sont des professions libérales et trois sont des corps de métier³. Au Québec, le marché du travail s'est lui aussi désexisé, mais davantage dans les professions libérales et de l'administration que dans les autres secteurs de formation technique et professionnelle, si l'on se fie aux données du secteur public⁴. De même, le système d'éducation paraît s'être désexisé davantage au niveau collégial qu'au niveau secondaire⁵. Est-ce à dire que la déségrégation est davantage l'apanage des occupations des classes moyennes et du système d'éducation supérieure, alors que les pressions des femmes sur les marchés internes de l'emploi, comme dans les entreprises du secteur manufacturier concurrentiel, se font moins sentir? Comme si les emplois cols bleus de l'industrie étaient plus difficiles à percer pour les femmes, autant de par les obstacles à la formation mixte dans les écoles techniques et secondaires, que dans la culture du milieu de travail lui-même.

Si les pressions pour désexiser la culture des métiers cols bleus semblent présentement se faire plutôt sur le marché du travail que sur les bancs d'école, comme semblent l'indiquer les statistiques, nous pouvons supposer que le

contexte économique de crise des années '90, notamment le resserrement de l'embauche et l'instabilité des emplois dans le secteur manufacturier, feront de la légitimité du travail des femmes mariées, et de surcroît des femmes dans les emplois manuels non-traditionnels, un enjeu entre travailleurs et travailleuses. En outre, à cause de la nette domination des hommes sur de tels métiers, les acquis sociaux fragiles des femmes en matière d'accès à ces emplois seront plus facilement remis en question. Dans ce sens, les législations touchant directement les milieux de travail et l'embauche, comme les lois en santé et sécurité du travail de 1979 et les programmes d'accès à l'égalité prévus dans la charte des droits et libertés en 1986, constitueraient d'importants outils d'accès aux emplois cols bleus non-traditionnels pour les femmes.

En conséquence, les facteurs limitant et facilitant l'intégration des femmes dans des métiers cols bleus n'auraient pas le même «poids» pour toutes les occupations en vertu des composantes contextuelles suivantes :

- Qualification (formelle et informelle) des employé(e)s
- Culture de «métier» et composition socio-démographique des collectifs de travail
- Force de négociation des femmes (incluant le support syndical et de l'employeur)

Mais le contexte social n'est pas la seule condition déterminante de l'intégration. Avec les ergonomes, nous pensons que les exigences physiques des emplois et l'organisation du travail font nécessairement partie des facteurs limitant ou facilitant l'intégration.

Deux questions nous orienteront donc dans notre analyse. D'abord, comment les pressions sociales, légales et économiques affectent-elles l'intégration physique et culturelle des femmes dans divers types d'emplois cols bleus? Deuxièmement, comment, à la lumière d'études de cas approfondies, continuer de penser en termes de théorie générale de l'intégration en y incluant autant les facteurs physiques et techniques des postes que les qualifications des employé(e)s, l'organisation technique et sociale du travail, les normes culturelles et les capacités de mobilisation des employé(e)s?

Théories sociologiques et ergonomiques et schéma d'analyse utilisé

Le recours à une approche de type sociologique et à une approche de type ergonomique pour notre investigation devrait, en théorie, s'avérer propice sur plusieurs fronts. L'ergonomie (de tradition française) examine les conditions de travail et les caractéristiques physiques des emplois en vue de trouver comment celles-ci s'adaptent ou non au corps humain et à la psyché. L'ergonomie se base sur les observations minutieuses de l'activité de travail et sur les connaissances pratiques des employé(e)s dans le but de : 1) montrer l'écart entre les caractéristiques prescrites et réelles des emplois et 2) identifier quelles habiletés les employé(e)s développent pour réussir à réaliser leur travail à l'intérieur des contraintes environnementales du milieu (matérielles, techniques et sociales) ou 3) comprendre pourquoi les employé(e)s développent de telles habiletés, de tels «trucs du métier». Selon que l'on focalise sur les aspects physiques, cognitifs ou psychologiques de l'activité de travail, on se référera à une ergonomie de type physiologique, cognitive ou psychodynamique.

L'ergonomie et la biologie appliquées au travail nous montrent quelles sont les différences physiques et physiologiques qui peuvent affecter l'exécution de tâches manuelles et quels genres de changements organisationnels ou technologiques aideraient la cause de la désexisation. Au Canada, la taille moyenne des femmes est de 13 cm inférieure à celles des hommes et les dimensions anthropométriques (e.g. poids, longueur des segments corporels, dimensions des mains) des hommes du cinquième percentile correspondent à celles du cinquantième percentile chez les femmes (données des années '70 et '80)⁶. On situe la force musculaire des femmes aux deux tiers de celle des hommes, mais en fait ce taux varie selon la partie du corps et les muscles testés⁷. La force statique moyenne des membres inférieurs des femmes serait de 72 % de celle des hommes alors que celle des membres supérieurs serait de 56 % et celle de la force de poigne, d'environ 50 %. De telle sorte que, pour ne donner que les exemples les plus patents, travailler dans des milieux où les plans de travail sont élevés, les charges à soulever lourdes et les poignées et manettes grosses, comporte des obstacles certains pour une majorité de femmes^{8,9}.

On dénomme «stratégies de défense collectives» certaines habiletés, trucs ou comportements des travailleurs et travailleuses quand ils consistent à structurer la psyché de façon à concilier les exigences du travail au potentiel humain, là où

il y a risques physiques ou souffrances mentales^{10,11}. Par rapport à la division sexuelle du travail, l'ergonomie a donc les outils conceptuels pour révéler les qualifications invisibles du travail féminin et les représentations mentales de sa valeur. L'approche de la psychodynamique du travail, par sa méthode ethnographique et son cadre théorique psychanalytique, a développé cet objet de recherche^{12,13}. L'ergonomie n'a toutefois pas encore réalisé d'analyses comparatives ressemblant, par exemple, à une analyse sociologique des professions et de la mobilité ou encore à une analyse des structures socio-économiques et politiques de la division du travail et de sa persistance. C'est ici assurément que la théorie sociologique peut s'avérer pertinente en faisant émerger une interprétation des données relatives à une théorie des rapports de genres, de classes et de pouvoir.

La plupart des études historiques et sociologiques suggèrent que le travail des femmes a été dévalorisé au cours de l'histoire^{14,15,16}, que ce soit par rapport au contenu technique ou intellectuel, aux responsabilités ou aux exigences physiques. Bon nombre d'employeurs, contremaîtres et travailleurs des industries à prédominance masculine jugent les femmes comme étant psychologiquement peu fiables pour remplir des emplois de responsabilités et de gestion des risques et impliquées à moitié dans leur travail à cause de leurs engagements familiaux^{17,18}. Ou bien ils jugent que les femmes sont physiquement plus faibles, ou qu'elles n'ont pas l'endurance nécessaire pour remplir les demandes de la plupart des emplois cols bleus masculins (comme la manipulation de charges lourdes, les tâches très salissantes, ou le travail dans des conditions climatiques défavorables)^{19,20,21}. Finalement, même les législateurs se sont vus admettre que très peu de femmes sont professionnellement ou techniquement formées pour entrer dans des emplois masculins manuels puisque la majorité continue de s'orienter vers des métiers traditionnellement féminins dans les écoles secondaires ou techniques^{5,22}. Pour toutes ces raisons, et aussi parce que le marché du travail se resserre, les politiques d'équité salariale et d'accès à l'égalité sont problématiques à implanter^{4,23}. Cela augmente d'autant les difficultés qu'ont la majorité des femmes désirant intégrer les emplois non-traditionnels.

Cette vision sociohistorique constituerait la trame implicite du discours de la plupart des managers et syndicalistes en rapport avec l'intégration des femmes

dans les métiers masculins^{22,24,25}. Cette position des élites n'est pas démentie, il est vrai, par la position des nombreuses travailleuses des secteurs traditionnels.

Les femmes québécoises et canadiennes sont rares à s'inscrire comme apprentis mécaniciens ou plombiers. Les femmes prennent les $\frac{3}{4}$ des absences pour causes familiales. Un nombre significatif de femmes choisissent le travail à temps partiel et évitent les horaires irréguliers²⁶. De tels traits de socialisation et d'attitudes vis-à-vis le travail sont en effet incontournables. Ceci dit, la littérature féministe en sociologie du travail a, en une décennie, documenté l'existence de structures sociales et d'attitudes discriminatoires ancrées, facteurs que managers et syndicalistes ont tendance à rejeter du revers de la main quand il s'agit d'expliquer le *statu quo*. La littérature féministe n'a pas réussi à concevoir une analyse en termes de changements des structures, mais elle a remarquablement bien conceptualisé les mécanismes faisant persister la division du travail et les positions inégales des sexes sur le marché du travail. Elle permet aussi de comprendre, par conséquent, la légitimité relative des revendications féminines pour l'accès aux emplois non-traditionnels durant les périodes de crise économique.

Afin d'orienter notre analyse, nous recourrons donc aux concepts de la sociologie du travail et de la psychodynamique du travail. Je vais présenter brièvement ces concepts et leur liens théoriques tels que nous les utiliserons dans nos analyses.

Cockburn¹⁵, Reskin²⁷, Milkman²⁸, Dex²⁹, Harmann et Reskin³⁰ ont documenté de la manière suivante les mécanismes par lesquels les emplois traditionnellement féminins ont été dévalorisés par les managers, les syndicalistes, les travailleurs et par les travailleuses elles-mêmes. Les politiques industrielles et l'action syndicale ont contribué à pousser vers les bas les salaires des femmes en basant les négociations sur l'embauche et les échelles de rémunération sur une division sexuelle des emplois. Ils ont réussi à obstruer l'accès des femmes aux emplois traditionnels des hommes par des politiques d'embauche et des attitudes en milieux de travail réfractaires aux femmes. Ils ont pu ainsi assigner une plus-value aux qualifications techniques et physiques des emplois des hommes, mais pas à ceux des femmes. Walby³¹ a suggéré une théorie du patriarcat comme idéologie dominante des appareils institutionnels de contrôle de la vie économique, pénétrant ensuite tous les secteurs de la vie sociale, privée (famille, collègues) et publique (travail, éducation, politique). Dans nos études de cas,

nous examinerons donc comment divers acteurs en milieu de travail conçoivent la légitimité des femmes comme travailleuses et la valeur de leur travail, que ce soit dans les emplois traditionnels ou dans les emplois non traditionnels, et quelles sont les forces de négociation de ces acteurs lorsqu'il y a désaccord sur la légitimité des revendications féminines.

Dejours¹⁰, Guiho-Bailly¹³, Dessors et Schram¹¹, et Teiger³² ont enrichi les concepts d'idéologie et d'attitudes envers le travail en développant les notions de «plaisir et souffrance» dans le travail et de «stratégie de défense collective». Ces notions devraient nous permettre d'enquêter sur les motivations et rationalisations des hommes et des femmes lorsqu'elles se manifestent par leur résistance au changement ou au contraire par leur détachement par rapport aux conventions sociales. Dans nos études de cas, nous porterons donc notre attention sur les manifestations (dans le discours et les attitudes) de ces représentations des rôles masculins et féminins et des idéologies du pouvoir masculin dans les corps d'emploi manuels afin de diagnostiquer le potentiel de résistance ou, au contraire, de mobilisation vers la déségrégation sexuelle du travail.

Finalement, Putz-Anderson³³, Baker³⁴, Redgrove³⁵ et Messing³⁶ nous aideront à faire le lien entre les demandes physiques des emplois et leurs effets différenciés sur la physiologie des femmes et des hommes. Dans cette perspective, nous supposerons que la division du travail a engendré des profils différents d'effets délétères du travail sur la santé des femmes et des hommes. En même temps, nous supposerons que les femmes entrant dans des emplois traditionnellement conçus pour les hommes de taille et de force moyennes (que ce soit dans les dimensions des stations de travail, des outils ou des machines) ne sont pas dans une position aussi favorable, aussi optimale, aussi sécuritaire que les hommes pour réaliser les mêmes tâches (voir aussi Messing et al.⁹, Courville et al.⁸, Dumais et al.³⁷). Finalement, nous présumerons que dans des métiers où les femmes prétendent ne pas vivre de problèmes de capacités physiques, ces femmes «pionnières» ont pu être sélectionnées en vertu de critères physiques qu'on croirait, à tort, opérants chez toutes les femmes³⁵.

Les données

La collecte de données

Les données ont été recueillies en 1991 et 1992. Dans chacun des quatre milieux de travail étudiés, nous avons procédé de la manière suivante :

- brève visite sur les lieux de travail avec un officier syndical ou un manager;
- analyse des registres d'accidents de l'entreprise;
- observations préliminaires des postes de travail (un jour ou deux) sur le quart de jour;
- pré-test d'un questionnaire à être administré individuellement aux employé(e)s;
- observations systématiques* et mesures de caractéristiques physiques des postes de travail;
- administration des questionnaires par trois chercheuses durant le temps de travail**;
- entrevues approfondies avec des employées, des contremaîtres et des représentants du syndicat et de l'employeur;
- analyse et discussion des résultats avec le comité paritaire de santé-sécurité du milieu.

La méthode d'analyse

Les exigences physiques des emplois furent confrontées avec les mesures anthropométriques des femmes et des hommes, ainsi que les accidents de travail,

* Dans la pâtisserie, 3 observatrices ont passé environ 60 heures au total; dans l'usine de volailles, 6 observateurs(trices) ont passé plusieurs jours à faire des observations préliminaires et utiliser des vidéos portant sur 10 employé(e)s dans cinq des 16 postes de la chaîne de transformation de dindes; dans les travaux publics, 4 observatrices ont passé entre 4 et 10 jours avec 4 équipes de travail en entretien des espaces verts. Il n'y a pas eu d'observations systématiques des équipes en entretien de la chaussée.

** Dans la pâtisserie et l'usine de volailles, 27 employé(e)s furent interviewés, représentant la population totale sur chacune des deux chaînes de production; dans les travaux publics, 42 jardiniers(ères) et horticulteurs(trices) et 37 cols bleus d'entretien de la chaussée furent sélectionnés au hasard à partir de liste de paie de l'organisation.

douleurs corporelles et fatigue rapportées. Les données du questionnaire (données socio-démographiques, difficultés physiques et psycho-sociales, opinions sur le travail et les relations de travail) furent analysées par tableaux croisés selon le sexe et le poste occupé. Les résultats furent interprétés à la lumière des données d'observations et d'entrevues sur l'organisation du travail et sur les politiques d'entreprise et du syndicat.

Les résultats

Description et analyse de l'organisation du travail dans deux usines du secteur de l'alimentation où existe une ségrégation sexuelle des postes

Dans chacune des usines, les femmes et les hommes occupent des emplois ségrégués. Dans la pâtisserie, il y a eu des tentatives de désexiser des postes masculins récemment, mais sans effet à long terme. Au moment de l'étude, la division sexuelle était parfaite. Quinze hommes occupaient 9 postes d'opérateurs de machines ou de manutentionnaires et douze femmes occupaient 5 postes de préposées au convoyeur, d'empileuses de boîtes ou d'opératrices de la machine à sceller. Dans l'usine de volaille, la division sexuelle des postes était presque parfaite entre les 17 postes d'accrochage, d'enlèvement de la peau, de dépeçage et de découpe. Dix hommes occupaient 7 postes du «côté des hommes» et 17 femmes occupaient 8 postes du «côté des femmes». Quatre femmes et seulement un homme allaient, régulièrement, de l'«autre côté»; mais même ces femmes n'ont jamais occupé le poste d'accrochage, car les dindons pesant normalement 15 kilos, ce poste était considéré trop difficile. Sur chacun des «côtés», à chaque quinze minutes, il y avait rotation d'un poste à l'autre sur la chaîne; mais seulement à chaque heure pour le poste d'accrochage et aux deux heures pour les 3 postes de femmes situés à la table de découpe de finition.

1) Caractéristiques de postes (incluant l'organisation du travail) (Tableaux 1 et 2)

Dans l'usine de volaille, les hommes et les femmes dépècent et enlèvent la peau d'une dinde accrochée à une courroie mobile à une hauteur d'environ 2 mètres. La vitesse de la courroie est d'environ 300 animaux à l'heure. Selon le poste, le cycle de la tâche sera soit de 6 secondes (couper les articulations), 12 (enlever la

peau ou dépecer les cuisses) ou 24 secondes (dépecer les poitrines). Les hommes accrochent l'animal (déjà abattu et plumé), enlèvent la peau, coupent les articulations et dépècent la viande brune. Les femmes coupent la carcasse en deux, dépècent la viande blanche et découpent les escalopes et autres morceaux de viande pour la finition. Les hommes comme les femmes ont beaucoup d'accidents (lésions musculosquelettiques surtout, mais aussi coupures), mais les femmes rapportent plus de difficultés physiques à faire leurs tâches, selon le nombre de douleurs corporelles et le degré de difficulté rapportés.

Le cas de la pâtisserie est un peu différent. On assigne aux hommes les tâches de manutention lourde et aux femmes, les tâches de minutie. Les hommes opèrent les machines (démêleuse de la pâte, assembleuse de boîtes, décoratrice de gâteaux) ou manipulent les grands moules et les boîtes lourdes. Les opérateurs ont aussi à manipuler de lourdes charges, comme par exemple les sacs de sucre de 40 kilos ou des pièces de machinerie, mais ils ont un cycle de travail beaucoup moins répétitif que les manutentionnaires dont la vitesse d'exécution est directement déterminée par la chaîne. Les femmes doivent travailler encore plus vite, mais avec des charges légères; elles alignent (ou rejettent) les gâteaux le long de la chaîne ou devant la machine à sceller et les emballent par milliers à l'heure ou empilent des petites boîtes. Les tâches et les postures affectent les femmes et les hommes en divers sites corporels : dans le cou et les membres supérieurs chez les femmes; dans le milieu et le bas du dos chez les hommes.

2) Profils des employé(e)s (Tableau 3)

Les hommes et les femmes de l'usine de volaille sont assez jeunes (32 et 29 ans en moyenne) et travaillent à l'usine depuis un certain nombre d'années (7 et 5 ans en moyenne). Dans la pâtisserie, les femmes sont plus vieilles en moyenne (42 ans, avec 13 ans de service) que leurs collègues masculins (31 ans, avec 10 ans de service), bien qu'ailleurs dans l'usine, il y ait des hommes plus âgés. La plupart des employé(e)s des deux usines n'avaient pas de qualifications acquises en milieu de travail ou dans d'autres usines du secteur de l'alimentation.

3) Leadership et actions syndicales

Dans la pâtisserie, la présidente du syndicat local était une femme qui avait elle-même occupé un poste traditionnellement masculin dans l'usine et qui s'était engagée dans le comité de condition féminine de sa fédération syndicale. En dépit de quelques grèves dans les années '70, le syndicat et l'employeur n'entretenaient pas de confrontations historiques. Dans l'usine de volaille, le syndicat était préoccupé par les problèmes de sécurité du travail et, à la suite d'une restructuration majeure de ses divisions par le siège social, était très préoccupé par les menaces de mise à pied massive.

4) Insertion dans le marché

Le secteur de la transformation des aliments était très menacé par les accords de libre-échange nord-américain et produisaient bien en-dessous de leur capacité au moment de l'étude*.

5) Les tentatives des femmes d'entrer dans des postes masculins

Dans l'usine de volaille, la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) avait recommandé, par un inspecteur, que les employé(e)s fassent une rotation entre les postes afin de réduire les lésions dues au travail répétitif. Mais après quelque temps, seulement quatre des 17 femmes étaient assignées occasionnellement du «côté des hommes», celles-ci rapportant maints problèmes physiques dans de tels postes. Seulement un homme fut assigné occasionnellement du «côté des femmes». Il rapportait des problèmes physiques similaires à la majorité des femmes dans de tels postes. Il n'aimait pas la plupart de ces postes non plus. Le contremaître géra donc son personnel en fonction d'une division sexuelle assez stricte, assignant occasionnellement un homme ou une femme «de l'autre côté». Il savait pertinemment que les femmes avaient des difficultés dans les postes d'hommes alors que celles-ci étaient méticuleuses pour les découpages de viande blanche et que les hommes ne voulaient pas occuper de tels postes (de femmes) qu'ils trouvaient «ennuyants».

* En fait, la pâtisserie a fermé ses portes en 1991 et a transféré une partie de ses employé(e)s dans d'autres usines de la compagnie. La chaîne de découpe de dindes fut fermée en 1992 et les employé(e)s furent assignés à la découpe de poulets.

Dans la pâtisserie, quelques femmes s'étaient essayées à des postes de manutentionnaires afin de pouvoir demeurer parmi les effectifs du quart de jour, suite à un resserrement du personnel à la fin des années '80. Ces femmes ont rapidement abandonné leur plan en raison des exigences physiques limites que leur imposaient de telles tâches et aussi à cause des attitudes négatives des hommes. Bien que les hommes s'étaient eux-même plaints des risques que comportaient ces postes (ayant exercé un droit de refus devant la CSST), ils pouvaient toujours remplir efficacement leurs tâches. En conséquence, le contremaître lui-même résista à assigner des femmes sur des postes masculins, car cela avait engendré des problèmes d'organisation du travail (puisque les hommes devaient aider les femmes dans ce travail et qu'ils avaient même développé un certain ressentiment à le faire).

6) Les rationalisations des femmes et des hommes par rapport à la division sexuelle du travail

Le statu quo fut de mise dans les deux usines. Pourquoi? Dans l'usine de volaille, les femmes ont préféré rester «sur leur côté» afin de garder leur motivation à «faire un bon travail» et aussi pour préserver leur santé physique. Il n'y avait pas d'écart salarial entre les postes. Les résistances des hommes étaient liées au contenu du travail des femmes qu'ils considéraient ennuyant et non au statut salarial. Dans la pâtisserie, les femmes les plus âgées avaient développé des habiletés, des habitudes et du plaisir dans leur travail et ne pouvaient pas concevoir changer de postes, à moins qu'on les y force. Avec leur ancienneté, elles étaient prémunies contre de telles menaces. En outre, elles ne voyaient pas dans l'écart salarial (tout de même restreint) avec les hommes une raison suffisante pour laisser tomber leurs acquis et n'étaient pas d'avis que la cause de l'accès des femmes aux emplois masculins était si légitime : «C'est pas un poste pour les femmes, c'est un poste d'hommes», disaient-elles souvent. Aucun des hommes ne voulait entrer dans un des postes de femmes qui leur paraissaient «trop plates», voire insupportables mentalement. Ils préféraient de loin garder leurs postes d'opérateurs, leur temps libre, et ils ne voyaient tout simplement pas pourquoi ils seraient intéressés par des postes moins bien payés. Seules les femmes plus jeunes (spécialement celles travaillant sur le quart de nuit, selon ce qu'on nous en a dit) ont intégré certains postes d'opérateurs. Mais, selon ce qu'on nous a dit, aucune d'elles n'est restée dans un des postes de manutentionnaires très longtemps, car ils étaient physiquement trop difficiles. En outre, les hommes

ont rapidement mis fin aux tentatives des femmes en les toisant, en blaguant et en ne leur apportant aucune collaboration. Les postes d'hommes étant plus valorisés au plan technique, autant le contenu du travail que l'écart de salaire ont paru joué dans les résistances des hommes. Aussi, l'esprit de corps entre les hommes, plus solide que dans l'usine de volaille, nous a paru être un enjeu important pour les opérateurs.

7) La gestion de la crise par le management

Dans l'usine de volaille, le contremaître ne voulait pas se mettre les hommes à dos et voulait garder les femmes sur le dépeçage et découpage de viande blanche, car il y avait moins de perte avec elles à ces postes. Ce sont des raisons de «cohésion du personnel» et de «coûts-bénéfices» qui ont motivé la direction à maintenir la division sexuelle du travail. Il n'y avait pas de programme spécial d'intégration des femmes dans cette usine. En ce qui a trait à la santé et sécurité du travail, chaque employé(e) avait sa part d'accidents, de lésions musculosquelettiques et d'absences, bien que les femmes rapportaient en moyenne plus de douleur et de fatigue. Le syndicat local n'a pas mis d'emphasis sur la cause de la désexisation, mais plutôt sur celle de la santé-sécurité de tous. Dans la pâtisserie, il y avait un programme d'accès à l'égalité, mais exclusivement pour le personnel col blanc. Dans l'usine, les contremaîtres étaient satisfaits du travail de leur personnel expérimenté et de la bonne ambiance et continuaient d'embaucher hommes et femmes en fonction des postes sexués. Les problèmes de santé-sécurité auraient pu jouer en faveur de l'accès à l'égalité des femmes aux postes de manutentionnaires si elles avaient accepté de recourir au droit de refus inscrit dans la Loi. Mais la crise économique a, selon la présidente, milité contre ce recours. Celle-ci avait réussi à encourager quelques femmes à défendre leur droit à l'emploi durant le resserrement des heures de travail, mais la crise a fait craindre aux travailleuses de perdre leur emploi si elles poussaient cette cause trop loin.

Description et analyse de l'organisation du travail dans deux corps d'emploi des travaux publics où existe un programme d'accès à l'égalité

Dans une grande municipalité nous avons étudié plusieurs fonctions col bleu où existe un programme d'accès à l'égalité pour les femmes depuis 1987. Les

femmes sont présentes dans environ 10 % des fonctions col bleu (15 sur 200). Nos résultats ne concernent que les employé(e)s des fonctions d'entretien des jardins et espaces verts et d'entretien de la chaussée, ci-après dénommés jardiniers et journaliers, car il y avait une homogénéité des tâches accomplies à l'intérieur de ces deux catégories*. Dans notre échantillon, nous avons comparé des femmes et des hommes ayant approximativement le même nombre de mois de service afin de contrôler pour les facteurs affectant les accidents (plus nombreux en théorie chez les employés inexpérimentés) et les douleurs (en général plus fréquentes chez les employés plus âgés).

1) Caractéristiques des postes (incluant l'organisation du travail (Tableaux 4 et 5)

Les femmes forment environ 10 % des jardiniers à statut permanent, mais la moitié de jardiniers en saison estivale. L'embauche massive de jardinières remonte au début des années '80, à la faveur de grands travaux publics et d'expositions florales.

Les jardiniers ont un travail saisonnier et leurs activités majeures sont, en commençant au printemps : la préparation des plates-bandes, la plantation de fleurs, d'arbustes et d'arbres, le désherbage et l'arrosage, l'installation de la protection d'hiver. Le travail se fait par équipes. Le (ou la) contremaître leur assigne l'entretien d'un secteur, d'un parc, d'une rue. La répartition des tâches est en général à la discrétion des jardiniers et du chef d'équipe. On utilise essentiellement des outils à main : pelle, bêche, sécateur, truelle. Les positions penchées, accroupies et répétitives sont caractéristiques. Le transport de charges aussi : bacs, terre, etc.. La plupart des jardiniers ne travaillent pas l'hiver ou alors sont mobilisés pour d'autres fonctions col bleu. Ce corps d'emploi inclut aussi

* Il faut dire que dans les études de santé au travail, le principe méthodologique de préserver l'homogénéité des tâches pour comparer les individus entre eux, et spécialement les hommes et les femmes, doit être mis en pratique avec discernement car les hommes et les femmes oeuvrant dans des mêmes occupations se distingueront souvent nettement selon : 1) leurs tâches réelles, 2) leur expérience dans cette occupation, 3) le nombre total d'heures travaillées, trois variables, qui, en théorie, discriminent à elles seules les taux d'accidents et incidents industriels (Messing K. et al., «Can safety risks of blue-collar jobs be compared by gender?», *Safety Science*, 18, pp. 95-112, 1994).

des horticulteurs(trices) dont l'autonomie est encore plus grande et qui travaillent souvent seuls, dans des serres toute l'année. La plupart des jardiniers sont jeunes mais rapportent tout de même beaucoup de problèmes musculosquelettiques (dos, cou, genoux, poignets). Ils disent beaucoup aimer leur travail mais craignent devoir arrêter prématurément leur carrière à cause des problèmes de santé. Les femmes qui rapportent davantage avoir de la difficulté à transporter des charges lourdes et les hommes qui ont davantage de problèmes avec les postures ont eu tendance à se subdiviser les tâches : le travail minutieux et répétitif de plantation des fleurs et de désherbage allant surtout aux femmes et le transport de charges lourdes, le fonctionnement des appareils motorisés et l'épandage des pesticides allant surtout aux hommes. Les superviseurs, qui sont en charge d'environ 50 jardiniers chacun, interviennent rarement dans le travail des équipes.

Les femmes formaient à peine 4% des journaliers permanents à la fin de 1990 et 15 % parmi les temporaires. L'embauche de femmes dans ces fonctions n'a en fait débuté qu'en 1987, lors de l'implantation du programme d'accès à l'égalité.

Le travail des journaliers consiste de façon générale à nettoyer et entretenir les parcs et sites publics, ramasser les ordures ménagères ou les «gros morceaux» (frigos, matelas), entretenir et réparer la chaussée. Les préposés à l'entretien de parcs et sites travaillent seuls, tondent la pelouse, enlèvent les ordures, préparent les terrains de jeu. L'hiver, les préposés à l'entretien des patinoires s'occupent de l'installation, du déblaiement et de l'arrosage. Les éboueurs d'ordures ménagères travaillent en duo et ont un cycle de travail court et continu, marchent beaucoup et soulèvent des charges assez lourdes (jusqu'à 35 livres, officiellement) sans l'aide d'aucun équipement de levée. Chacun des deux éboueurs doit faire sa part efficacement, car il n'y a pas de temps à perdre en plein milieu de la circulation routière. Les éboueurs qui récupèrent des «gros morceaux» ont un cycle long et intermittent, marchent moins qu'ils ne se déplacent en véhicule entre deux points de collecte et peuvent recourir à des équipements de levée de charges. Les femmes rapportent peu de problèmes dans ce travail. Finalement, le travail de réparation de la chaussée implique deux choses : l'utilisation d'outils à main (pelles) pour réparer des nids de poules ou l'utilisation de machinerie (marteau-piqueur et goudronneuse) pour refaire le pavé. Les femmes travaillent habituellement avec les outils à main et les hommes opèrent la machinerie.

2) Profil des employé(e)s (Tableau 6)

Les hommes et les femmes jardiniers sont des employés qualifiés. La majorité possède un diplôme collégial en horticulture ou un cours technique du Jardin Botanique de Montréal; certains sont même agronomes. Les hommes et les femmes sont donc habitués à travailler ensemble depuis leurs stages d'études. Reste que ce métier est considéré comme non-traditionnel en termes statistiques puisque les catégories professionnelles de référence employaient rarement plus de 25 % de femmes selon le Recensement de 1991. En comparaison, les journaliers ne sont pas des ouvriers qualifiés. Cependant, la majorité des hommes de notre échantillon (67 %) avaient occupé un poste col bleu parmi leurs trois derniers emplois, comparativement à moins de 20 % des femmes. La majorité des femmes (63 %) avaient plutôt occupé un poste col blanc parmi leurs trois derniers emplois.

3) Leadership et actions syndicales

Les jardiniers et les journaliers ont la même affiliation syndicale dans les travaux publics. Le syndicat est surtout préoccupé par les salaires, les horaires, les conditions de travail et la prévention d'accidents (extrêmement nombreux). Il a une histoire de confrontations très dures avec l'employeur. Les officiers syndicaux sont pour l'essentiel d'anciens hommes cols bleus, issus de fonctions qualifiées. Pour ces derniers, les femmes ne sont pas différentes des hommes, notamment des «petits» hommes, en ce qui a trait aux risques d'accidents. Ce syndicat résistait donc à appuyer des questions spécifiquement féminines.

4) La gestion par le management du programme d'accès à l'égalité

Les managers étaient soucieux de contribuer au programme d'intégration des femmes (comme des groupes ethniques), entre autres pour des raisons d'image publique. Ils ont investi dans des cours en santé-sécurité du travail pour leur employé(e)s, dans l'adaptation des équipements individuels de sécurité et, avec le concours d'un comité de femmes syndiquées, dans des campagnes contre le harcèlement sexuel. Mais les investissements des cinq premières années du programme d'intégration des femmes ont été suivis d'une période de resserrement du personnel col bleu et le non-renouvellement de plusieurs contrats chez le personnel temporaire, parmi lequel on retrouvait beaucoup de femmes. En 1991-

1992, autant les hommes que les femmes se sentaient menacés par cette politique de restriction; quelques-uns nous ont paru passablement aigris contre l'employeur et quelques autres en avaient même contre les femmes.

5) Les motivations des femmes et des hommes et leurs représentations du travail

Les jardinières ont, pour la plupart, entendu parler d'un emploi dans la municipalité par l'intermédiaire de l'école d'horticulture ou par des confrères jardiniers. Contentes d'avoir un débouché dans leur spécialité, elles ont appliqué et obtenu un emploi. A l'époque, c'est en vertu d'une embauche en masse plutôt que d'un programme d'accès à l'égalité qu'elles se sont intégrées. Peu de résistance à la présence de femmes provient des jeunes jardiniers. Quelques-uns sont mécontents d'avoir à faire le travail lourd, car cela leur cause des problèmes de santé (par exemple, des maux de dos). Mais en général, ils n'ont pas de meilleur choix, car si la majorité des jardinières ne peuvent ou ne veulent faire le travail lourd ou l'épandage de pesticides, elles font en revanche la grande part du travail de minutie (par exemple, planter les fleurs ou désherber des plates-bandes) dans des postures tout aussi risquées pour la santé au niveau des articulations des genoux, des poignets et du dos. Les jardiniers plus âgés, par contre, notamment les immigrants italiens ou latino-américains, manifestent plus de malaises ou de réticences par rapport aux femmes.

Les journalières ont, elles, entendu parler d'un programme d'embauche des femmes par le bouche-à-oreilles ou par des journaux. Bon nombre ont appliqué pour des raisons financières ou parce qu'elles étaient «tannées de travailler en-dedans» (dans des bureaux, des magasins ou des usines) et désiraient un nouveau défi dans leur vie. La plupart d'entre elles nous ont d'ailleurs répondu que ce qu'elles aimaient le plus dans leur travail, c'était d'être dehors et de ne «pas avoir de patron dans le dos». Mais les journalières ont plus de problèmes avec les attitudes et résistances de leur collègues masculins que les jardinières en ont avec leurs collègues : 37 % des journalières se sont plaintes des comportements ou attitudes sexistes de leurs collègues ou supérieurs (comparativement à 24 % des jardinières). En outre, 45 % des journaliers, comparativement à aussi peu que 5 % des journalières interrogées, ont rapporté qu'il y avait une différence dans la distribution entre les sexes des tâches requérant de la force. Bon nombre de journaliers ont ajouté qu'ils étaient d'accord pour travailler avec une femme,

«mais à la condition qu'elle fasse la job correctement et que je n'aie pas à l'aider tout le temps», ce qui a laissé présumer un écart important entre les hommes et les femmes concernant les représentations de l'organisation du travail des cols bleus. En fait, beaucoup moins de journaliers que de jardiniers étaient totalement d'accord avec l'idée d'intégrer des femmes dans les métiers non-traditionnels. Ceux qui étaient d'accord justifiaient généralement leur position par le fait que les femmes méritent autant que les hommes d'avoir accès à des emplois bien payés, d'autant plus que beaucoup d'entre elles sont des mères «célibataires». Mais souvent, la condition physique des femmes restait, aux yeux des hommes, le problème majeur de l'intégration. Ils se montraient même souvent indignés par les femmes qui «profitaient de l'opportunité d'un salaire élevé sans faire l'effort de travailler», ou par celles qui arrivaient au travail «en talons hauts».

Discussions des facteurs facilitant et limitant l'intégration

Les variables physiques et organisationnelles que nous avons étudiées dans les deux usines et les deux corps d'emplois ont eu différents impacts, parfois même contradictoires, sur le processus de désexisation en raison du profil socio-démographique des employé(e)s (âge, ancienneté, qualification) et en raison aussi des pressions économiques et politiques distinctes sur les deux secteurs d'activité concernés (secteur privé de l'alimentation et secteur public). Ces variables ont soit limité, soit facilité les transformations organisationnelles favorisant l'adaptation physique des postes masculins aux femmes (Tableaux 7A et 7B). Finalement, la masse critique des femmes désirant intégrer (ou étant déjà entrées dans) les postes masculins est une source cruciale du pouvoir de négociation et de la légitimité des revendications concernant l'intégration des femmes aux yeux de tous les groupes d'acteurs en milieu de travail. Mais à cause du caractère statique de notre méthode d'analyse et des données recueillies, nous ne pouvons préjuger des mécanismes intermédiaires qui ont présidé à l'évolution de cette masse critique.

Nous avons observé les impacts réels des exigences physiques «limites» des postes masculins pour les femmes. Dans les deux usines où les femmes ne bénéficiaient pas d'un programme spécial d'égalité ni ne recevaient de support important de la part de l'employeur, celles-ci ont craint autant les difficultés physiques que les souffrances sociopsychologiques auxquelles elles auraient pu

être soumises par les contremaîtres, collègues masculins ou même les collègues féminins si elles avaient persisté dans des postes d'hommes.

Dans la pâtisserie, la sécurité financière des femmes aurait pu jouer un rôle en faveur de la désexistion, notamment à cause du support de la présidente du syndicat et des pressions qu'elle aurait voulu exercer en faveur de la transformation des équipements. Toutefois, la plupart des femmes n'avaient pas de telles motivations puisque bon nombre de femmes avaient assez d'ancienneté pour se prémunir contre d'éventuelles mises à pied. Par conséquent, les autres femmes se sachant déjà minées dans la légitimité de leurs revendications au yeux des hommes et des femmes en général, elles furent finalement convaincues qu'en période de crise économique, les stratégies défensives des hommes devenaient un obstacle insurmontable pour le petit groupe qu'elles formaient. Pas même une revendication en termes de santé-sécurité, c'est-à-dire le recours à un droit de refus sur des postes de manutentionnaires, ne leur donnait assez de légitimité aux yeux de leurs collègues masculins ou de leur contremaître. Quant aux hommes, leurs arguments à l'effet que les femmes sont physiquement inaptes à occuper des postes d'hommes et la dévalorisation qu'ils font des postes de femmes («c'est platte»), gagnèrent encore plus de crédit à leurs propres yeux et renforcèrent leur opinion négative sur l'intégration des femmes.

En fait, les deux usines nous ont fourni de bons exemples de stratégies collectives de défense, tant du côté des hommes que du côté des femmes elles-mêmes. Ces stratégies ont particulièrement plus de poids dans des situations économiques qui semblent pourtant injustes. Car quand femmes et hommes réussissent après un certain temps à trouver un équilibre, dans leur emploi, entre les demandes physiques, les demandes mentales et le revenu, c'est lors des pires moments d'incertitude économique que ces gens sont les moins prêts à changer leur situation.

Nous avons aussi remarqué que seulement certaines formes d'organisation technique du travail permettaient aux femmes de redistribuer les tâches en fonction de leurs capacités physiques, mais encore seulement dans certaines conditions socioculturelles. Par exemple, dans l'usine de volaille, les cycles de travail sont trop courts pour permettre l'entraide dans les postes masculins. En revanche, dans la pâtisserie, l'organisation technique pouvait dans certains cas permettre l'entraide à certains postes d'opérateurs. Mais en réalité, les femmes

n'avaient, aux yeux des collègues et des contremaîtres, aucune légitimité à occuper de tels postes, car que ce soit par leur formation technique ou leur performance physique réelle, elles ne pouvaient faire le travail qu'à moitié. Chez les journaliers, la travailleuse isolée doit tout faire elle-même mais elle peut respecter son rythme et sa manière. Cependant dans les équipes de deux personnes, le travail pouvait plus difficilement être distribué que dans les équipes de plusieurs journaliers ou de jardiniers, d'une part parce que chacun faisait la même tâche ou presque et, d'autre part, parce que l'entraide serait en fait devenue une double tâche pour les hommes. Du reste, en vertu de leur qualification professionnelle et du niveau de difficultés des tâches re-distribuées, les jardinières, elles, gardaient toute leur légitimité à ne faire que le travail de minutie et éviter le travail de transport de charges.

Le jardinage nous est apparu comme étant exemplaire d'une nouvelle façon d'analyser l'intégration des femmes dans les emplois non-traditionnels manuels. Il montre qu'une re-division du travail à l'intérieur de postes traditionnellement masculins peut être bénéfique aux femmes. Des facteurs tels la qualification et la prévention des efforts physiques limites ont ainsi aidé la cause des femmes dans les emplois de jardiniers, car la mixité y semble plus acceptée et moins conflictuelle. Les difficultés physiques des femmes sont restées majeures, mais pas au point de les empêcher de réaliser leur travail, tout comme c'était le cas chez leurs collègues masculins.

Cependant, même si l'intégration des jardinières semble plus réussie au plan quantitatif et au plan des relations de travail, elle comporte des coûts importants en termes de santé physique pour les femmes et pour les hommes puisqu'en insistant sur la répartition des tâches, on tend à minimiser les efforts d'adaptation des postes pour divers gabarits et donc, à solliciter les mêmes individus pour des tâches données au détriment de la polyvalence et de la rotation. Au contraire, dans une occupation qui n'est pas mixte et où l'intégration est réfrénée, la re-division sexuelle ne semble pas être une solution à court terme, car elle ne ferait qu'accentuer les conflits culturels actuels entre hommes et femmes. Tel était le cas chez les journaliers : les difficultés physiques y étaient moins nombreuses et moins aiguës, mais la mixité paraissait avoir peu de légitimité chez les hommes. L'intégration fut limitée quantitativement et comporta pour les femmes des coûts sociopsychologiques importants. Un changement culturel dans ces emplois nous paraîtrait donc nécessaire pour continuer le processus d'intégration. Mais il

demeure insuffisant puisque l'on a observé que même les femmes «pionnières» rapportent plus de difficultés physiques que les hommes. En fait, seules les pionnières et « survivantes » semblent aujourd'hui s'acquitter d'une intégration sans réaménagement matériel des charges et des outils de travail, ou un réaménagement de l'organisation du travail des tâches manuelles (entre les sexes ou entre les personnes de tailles différentes), ni modification de la culture «machiste» du groupe d'emploi.

Les entreprises se défendent en disant que ce sont les travailleurs et les travailleuses qui sont les plus réticents à la désexisation des postes et qu'on ne peut pas raisonnablement leur demander de risquer de se mettre à dos leur propre main-d'oeuvre. Non sans raison, le changement des mentalités ne peut être la seule responsabilité de l'entreprise. Le rôle des syndicats dans ces réformes organisationnelles et culturelles est crucial. Mais on peut se demander avec raison pour quelle stratégie ils vont opter, puisqu'ils sont coincés entre les demandes contradictoires de leurs membres, jeunes et moins jeunes, qualifiés et non-qualifiés, hommes et femmes, avec ou sans enfant.

Il semble pertinent, dans ce sens, de comprendre le fonctionnement du processus d'intégration en termes de la légitimité qu'elle prend aux yeux du groupe dominant. Dans nos quatre études de cas, nous avons identifié trois types de légitimité : la première basée sur l'égalité des compétences techniques plutôt que sur la force physique; la deuxième est basée sur des avantages personnels en termes de santé au travail, autant pour les femmes que pour les hommes; enfin la troisième, plus morale, assure aux femmes le droit de travailler comme «cheffe de famille» et gagne-pain.

Dans la plupart des théories féministes du travail reconnues, on suggère que la domination du marché du travail et des corps de métiers par les hommes est solidement ancrée et que, par conséquent, tout effort d'intégration des sexes aura tendance à être marginalisé puisque les hommes, en tant qu'employeurs, travailleurs ou époux, ne veulent pas foncièrement changer un vieux système de privilèges qui les sert^{25,30,31}. Or, le petit nombre de femmes ou leur faible pouvoir de négociation collective ont souvent comme résultat que les investissements vont ailleurs que dans l'adaptation des équipements et postes de travail... ou même dans les services de garde. On pourra arguer que le jardinage n'est pas vraiment une occupation non-traditionnelle puisque la moitié des étudiants en

horticulture sont des femmes et que le pourcentage de femmes dans cette occupation dépasse le seuil d'un groupe dit marginal. Malgré tout, le jardinage a toutes les caractéristiques physiques d'un emploi manuel typiquement masculin (travail au grand air, déplacements fréquents, transport de charges). Qu'elles aient pu re-diviser les tâches sans dévaluer le travail féminin est un phénomène original.

Selon nous, c'est là que nos résultats apportent des nuances conceptuelles pour la construction d'une théorie de la reproduction des inégalités au sein de la désexisation car, même en l'absence de dévalorisation du travail féminin, il est certain que les représentations masculine et féminine du travail et du corps sont restées bien ancrées dans tous ces milieux.

TABLEAU 1

PERSISTANCE DE LA SÉGRÉGATION SEXUELLE DANS DEUX USINES

	PÂTISSERIE n=27		VOLAILLE n=27	
	Femmes n=12	Hommes n=15	Femmes n=17	Hommes n=10
Postes occupés (et nombre d'occupants) par Sexe				
Traditionnelle- ment féminins	aligneuse enveloppeuse empileuse n=12		carcasse viande blanche finition n=16	n=1
Traditionnelle- ment masculins		opérateur moules grosses boîtes n=15	n=4*	accrochage peau articulations viande brune n=9
Caractéristiques des postes (charge type soulevée en kilo) par Sexe				
Traditionnelle- ment féminins	aligneuse 0,04 empileuse 0,3		force exercée sur le couteau	
Traditionnelle- ment masculins		opérateur 40 moule 4 boîte 12		force exercée sur le couteau
Caractéristiques des postes (nombre de cycles par heure) par Sexe				
Traditionnelle- ment féminins	aligneuse 2200 envelopp. 7900 empileuse 1200		tous les postes 150-600	
Traditionnelle- ment masculins		opérateur 4 moules 450-900 boîtes 300		tous les postes 150-600

* 3 de ces femmes travaillent aussi régulièrement sur les «postes de femmes».

TABLEAU 2

DIFFICULTÉS PHYSIQUES

	PÂTISSERIE		VOLAILLE	
	Femmes n=12	Hommes n=15	Femmes n=17	Hommes n=10
Employés ayant des douleurs à un site corporel par Sexe				
cou	4	2	12	3
dos	1	5	1	1
bras	5	0	8	1
jambes	3	1	7	0
Difficultés rapportées par Sexe				
Traditionnellement féminins*	posture ou desing du poste n=3	«répétitif» n=10	«forçant» n=10 postures n=16	
Traditionnellement masculins**	«forçant» n=10	«platte» n=6 «forçant» n=3	«forçant» n=1	«forçant» n=3 postures n=1

* enveloppeuse : sur tous les répondants (bien que seulement 7 hommes ont occupé ce poste)

* carcasse : sur les répondants qui ont occupé ce poste (16 femmes et 1 homme)

** manutentionnaire : sur tous les répondants (bien que seulement 4 femmes ont occupé ce poste)

** peau : sur les répondants qui ont occupé ce poste (4 femmes et 9 hommes)

TABLEAU 3
PROFILS DES EMPLOYÉS

	PÂTISSERIE		VOLAILLE	
	Femmes N=12	Hommes N=15	Femmes N=17	Hommes N=10
Âge moyen (années)	42	31	29	32
Ancienneté moyenne (années)	13	10	5	7
% de répondant(s) précédemment employés en usine	91 %	86 %	76 %	80 %
Taille moyenne	-	-	167	177

TABLEAU 4
RE-DIVISION DU TRAVAIL DANS DES EMPLOIS INTÉGRÉS

	JARDINIERS N=42		JOURNALIERS N=37	
	Femmes N=25	Hommes N=17	Femmes N=19	Hommes N=18
Tâches assignées par Sexe				
traditionnellement féminins	planter des fleurs désherber tailler arbustres		nettoyer parcs	
traditionnellement masculins		planter des arbres rotoculture pesticides	collecter ordures pelleter	collecter ordures nettoyer parcs creuser

TABLEAU 5
DIFFICULTÉS PHYSIQUES ET PSYCHOLOGIQUES

	JARDINIERS		JOURNALIERS	
	Femmes N=25	Hommes N=17	Femmes N=19	Hommes N=18
Employés ayant des douleurs à un site corporel par Sexe				
cou	7	2	4	2
dos	15	10	4	4
bras	4	0	1	0
jambes	6	5	0	1
Difficultés rapportées par Sexe				
postures	11	9	0	2
charges	8	3	8	3
outils, machine	5	0	4	0
relations de travail	14	5	8	2
sexisme	6	0	7	0
organisation	2	11	3	3

TABLEAU 6
PROFILS DES EMPLOYÉS

	JARDINIERS		JOURNALIERS	
	Femmes N=25	Hommes N=17	Femmes N=18	Hommes N=19
Âge moyen (années)	31	34	36	32
Ancienneté moyenne (années)	8	9	8	9
% des répondants employés précédemment dans d'autres secteurs	études 60 %	études 59 %	col bleu 67 %	col blanc 63 %
Taille moyenne (cm)	162	175	161	177

TABLEAU 7 A
FACTEURS LIMITANT/FACILITANT LA DÉSEXISATION

	PÂTISSERIE		VOLAILLES	
	Limitant	Facilitant	Limitant	Facilitant
Difficultés physiques de postes masculins	x		x	
Organisation/Assignation de postes	x	x	x	
Échelles salariales sexuées	x			x
Âge des femmes	x			x
Antécédents d'emplois des femmes	x		x	
Qualification des employé(s)	x		x	
Sécurité d'emploi des femmes	x			x
État du secteur économique	x		x	
Application des lois	x		x	
Masse critique de femmes	x			x
Stratégies de défense sexuées	x		x	
Leadership syndical pro-intégration		x	x	
Leadership syndical pro-sécurité		x		x

TABLEAU 7 B

FACTEURS LIMITANT/FACILITANT LA DÉSEXISATION

	JARDINIERS		JOURNALIERS	
	Limitant	Facilitant	Limitant	Facilitant
Difficultés physiques de postes masculins	x			x
Organisation/Assignation de postes		x	x	x
Échelles salariales sexuées		x		x
Âge des femmes		x		x
Antécédents d'emplois des femmes		x	x	
Qualification des employé(s)		x	x	
Sécurité d'emploi des femmes		x		x
État du secteur économique		x		x
Application des lois		x		x
Masse critique de femmes		x	x	
Stratégies de défense sexuées		x	x	
Leadership syndical pro-intégration	x		x	
Leadership syndical pro-sécurité		x		x

Références

1. Laurin G. (1991). *Féminisation de la main-d'oeuvre*, Montréal, Commission de la santé et de la sécurité du travail.
2. Québec. (1993). *La politique en matière de condition féminine. Femmes des années 1990 : Portrait statistique*, Québec, Secrétariat à la condition féminine.
3. Hugues K.D. (1993). *Developments in the Non-Traditional Employment of Women and Men in Canada, 1971-1986*, Cambridge, University of Cambridge, Sociological Research Group.
4. Conseil du Trésor. (1992). *Rapport d'évaluation sur le programme d'accès à l'égalité pour les femmes de la fonction publique du Québec, 1987-1990*, Québec, juin.
5. Gouvernement du Québec. (1991). *Politique gouvernementale en matière de condition féminine : Document de consultation*, Québec, Secrétariat à la condition féminine, novembre.
6. Courville J. (1990). *Différences biologiques entre les hommes et les femmes et activité de travail*, Mémoire de maîtrise, Montréal, Université du Québec à Montréal.
7. Falkel et al. (1985). «Upper to lower body muscular strength and endurance ratios for women and men», *Ergonomics*, 29:1661-1970.
8. Courville J., Vézina N., Messing K. (1992). «Analyse des facteurs pouvant entraîner l'exclusion des femmes du tri des colis postaux», *Le travail humain*, 55(2):119-34.
9. Messing K., Courville J., Vézina N. (1991). «Minimizing risks for women in non-traditional jobs», *New Solutions*, printemps : 66-71.
10. Dejours C (ed). (1988). *Plaisirs et souffrances dans le travail*, Orsay, France : AOCIP.

11. Dessors D., Schram J. (1992). «La peur au coeur», *Informations sociales*, 24:80-90.
12. Carpentier-Roy M.C. (1991). *Corps et âme*, Montréal, Liber.
13. Guiho-Bailly M.P. (1993). «Mutations du travail...mutations des hommes», *Le groupe familial*, 139 : 53-58.
14. Bradley H. (1989). *Men's Work, Women's Work*, Minneapolis, University of Minnesota Press.
15. Cockburn C. (1985). *Machinery of Dominance*, London, Virago.
16. Philipps A., Taylor B. (1980). «Sex and skills», *Feminist Review*, 6:79-88.
17. Spencer A., Podmore D. (1987). *In a Man's World*, Londres, Tavistock.
18. Garon A. (1993). *Le travail non-traditionnel des femmes dans Lanaudière*, Repentigny, Travail non-traditionnel Lanaudière.
19. Reith Shroedel J. (1985). *Alone in a Crowd. Women in the Trades Tell their Stories*, Philadelphia, Temple University Press.
20. Humphrey J. (1987). *Gender and Work in the Third World*, Londres, Tavistock.
21. Padavic I., Reskin B. (1990). «Men's behavior and women's interest in blue-collar jobs», *Social Problems* 37 (4):613-27.
22. Legault G. (1991). *Repenser le travail*, Montréal, Liber.
23. Acker J. (1989). *Doing Comparable Worth*, Philadelphia, Temple University Press.
24. Briskin L., McDermott P. (1993). *Women Challenging Unions*, Toronto, University of Toronto Press.
25. Reskin B., Ross P. (ed) (1990). *Job Queues, Gender Queues*, Philadelphia, Temple University Press.

26. Gouvernement du Canada. (1994). 110 Statistics on Work and Family, Ottawa, Advisory Council on Status of Women.
27. Reskin B. (1988). «Bringing the men back in. Sex differences and the devaluation of women's skills», *Gender and Society*, 2(1):58-81.
28. Milkman R. (1988). *Gender at Work*, Chicago, University of Illinois Press.
29. Dex S. (1985). *The Sexual Division of Work*, Brighton, G.Br., Wheatsheaf.
30. Hartmann H., Reskin B. (1986). *Women Work, Men's Work Sex Segregation on the Job*, Whashington, National Academy Press.
31. Walby S. (1988). *Gender segregation at work*, Milton Keynes, Open University Press.
32. Teiger C. (1993). «L'approche ergonomique : du travail humain à l'activité des hommes et des femmes au travail», *Éducation Permanente*, février.
33. Putz-Anderson V. (ed) (1988). *Cumulative Trauma Disorders*, London, Taylor & Francis.
34. Baker M.A. (ed) (1987). *Sex Differences in Human Performance*, Toronto, John Wiley.
35. Redgrove V. (1984). «Women are not from Lilliput or Bedlam», *Ergonomics* 27 (4): 469-73.
36. Messing K. (1991). *La santé et la sécurité des travailleuses canadiennes*, Ottawa, Travail Canada.
37. Dumais L., Messing K., Seifert A.M., Courville J., Vézina N. (1993). «Make me a cake as fast as you can», *Work, Employment and Society*, 7 (3): 363-82.

ORGANISATION DU TRAVAIL ET SANTÉ MENTALE CHEZ LES COLS BLANCS *

Renée Bourbonnais**, Chantal Brisson, Jocelyne Moisan, Michel Vézina

L'organisation du travail est souvent à l'origine de situations stressantes que plusieurs associent à différentes pathologies dont les problèmes d'épuisement et de santé mentale. Les recherches sur l'organisation du travail se situent dans le cadre plus large des études sur le stress au travail. Aux États-Unis, les demandes d'indemnisation reliées au stress au travail ont triplé depuis 1980¹. Nous ne disposons pas de données comparables pour le Québec. Certaines données nous renseignent toutefois sur l'importance des problèmes de santé mentale chez les travailleurs québécois. Ainsi, l'enquête Santé Québec rapporte qu'en 1987, près de 25% de individus en âge de travailler, soit les 25 à 64 ans, ont déclaré avoir un problème de santé mentale ou des maux de tête chroniques².

Au cours d'une étude épidémiologique réalisée chez les cols blancs de la fonction publique québécoise en 1980, 18,9% des sujets ont déclaré avoir un problème de santé mentale : maladies psychiatriques, somatisation, troubles dépressifs

* Cette recherche a été subventionnée par le Conseil québécois de la recherche sociale. Nous tenons à remercier tous les sujets qui ont participé au volet santé mentale de l'étude. Nous voulons également souligner la collaboration de madame Carole Blanchet et de monsieur Louis Rochette lors de l'analyse des données et enfin, nous désirons manifester notre reconnaissance à tout le personnel responsable du recueil des informations pour le projet MCV.

** Renée Bourbonnais, PhD en épidémiologie, Département d'ergothérapie, Université Laval.

mineurs, insomnie, fatigue, nervosité. Le niveau de bien-être psychologique était plus faible chez ces sujets que dans la population canadienne. De plus, les sujets de l'étude consommaient davantage de somnifères ou de tranquillisants que la population canadienne³.

L'hypothèse qui sous-tend notre étude est à l'effet qu'une partie des problèmes de santé mentale au travail est causée par certaines caractéristiques de l'organisation du travail. Cette hypothèse est basée sur les travaux de Karasek^{1,4} selon lequel une tension au travail résulte de l'effet combiné d'une demande psychologique élevée et de l'absence de latitude décisionnelle dans le travail.

Objectif de l'étude

La présente étude vise à déterminer si les travailleurs soumis à la fois à une demande psychologique élevée et à une faible latitude décisionnelle, présentent un niveau plus élevé de détresse psychologique que ceux qui ne sont pas soumis à ces contraintes.

Méthodes

Devis de l'étude

L'étude comporte un volet transversal et un volet longitudinal. Le volet transversal porte sur l'association entre la demande psychologique, la latitude décisionnelle et le soutien social et la prévalence de détresse psychologique et de consommation de médicaments. Le volet longitudinal porte sur ces contraintes du travail et la survenue des absences pour maladie certifiées. Les résultats que nous vous présentons aujourd'hui portent sur le volet transversal et uniquement sur la prévalence de la détresse psychologique.

Population

La population de l'étude est constituée de 4 467 travailleurs (hommes et femmes) des secteurs public et para-public. Ces sujets ont été recrutés dans le cadre d'une étude en cours sur les maladies cardiovasculaires et l'environnement de travail

auprès de 12 575 fonctionnaires de la région de Québec. Le volet transversal de l'étude a été réalisé du printemps 1992 au printemps 1993.

Variables de l'étude

Variable dépendante : La détresse psychologique

La mesure de santé mentale retenue est le Psychiatric Symptom Index (PSI) validé et utilisé dans l'enquête Santé Québec⁵. Il s'agit d'un questionnaire auto-administré mesurant la présence et l'intensité des symptômes d'anxiété, d'agressivité, de dépression et de troubles cognitifs durant la dernière semaine. Une version abrégée de 14 items a été validée⁶ et utilisée dans l'enquête Santé Québec de 1992.

Variables indépendantes : Les caractéristiques psychologiques de l'organisation du travail

Un questionnaire auto-administré de 18 items, prétesté et validé permet de mesurer la demande psychologique et la latitude décisionnelle. Il s'agit du *Job Content Questionnaire*⁷, qui est l'instrument recommandé par Karasek. L'échelle de demande psychologique évalue la quantité de travail, les exigences intellectuelles et les contraintes de temps (9 items) et l'échelle de latitude décisionnelle au travail évalue la possibilité de prendre les décisions, d'être créatif dans son travail et d'utiliser et de développer ses habiletés (9 items). La validité du *Job Content Questionnaire* est bien documentée dans des études américaines nationales touchant la population générale et aussi dans la population québécoise par l'EQSCV et l'étude MCV dont notre étude fait partie⁸.

Cofacteurs

Le soutien social des collègues et des superviseurs (8 items) est également tiré du *Job Content Questionnaire*⁷. Le coefficient de Cronbach qui mesure la consistance interne est de 0,89 chez les hommes et de 0,84 chez les femmes¹.

Le type de personnalité est évalué par deux sous-échelles du Crook-Medley Hostility Scale⁹ qui évaluent le cynisme (une vision générale négative de

l'humanité percevant les autres comme indignes, trompeurs et égoïstes) et l'hostilité (émotions négatives associées aux relations sociales).

Les événements stressants sont mesurés au moyen d'une échelle utilisée dans l'enquête Santé Québec. Cette échelle tient compte du caractère indésirable de chacun des événements stressants qui pourrait être associé à un changement dans le niveau de détresse¹⁰.

La charge familiale est évaluée par 13 questions qui proviennent d'un instrument plus volumineux développé par le National Institute of Child Health and Human Development¹¹. Ces questions mesurent le nombre de personnes dans la maison et la responsabilité dans l'accomplissement des tâches de la maison et de la vie familiale. La construction de l'indice de charge domestique est inspiré d'un indice construit par Tierney et al.¹² qui calcule le fardeau (nombre de personnes dans la maison et leur degré d'autonomie) et l'assymétrie dans l'accomplissement des tâches.

Le soutien social hors travail est mesuré par des questions tirées de l'enquête québécoise sur la santé cardio-vasculaire et la nutrition¹³.

Recueil des données

Pour la partie transversale de la recherche, nous avons eu la possibilité de joindre une étude en cours sur les maladies cardio-vasculaires et l'environnement de travail. L'étude MCV comprenait un questionnaire auto-administré sur les données nécessaires au calcul des indices de demande psychologique et de latitude décisionnelle et les informations sur les autres facteurs susceptibles de contribuer au développement des MCV. Ce questionnaire a été rempli par les sujets durant les heures et sur les lieux de travail, dans des locaux aménagés à cette fin. Une entente avec les responsables de cette étude a permis d'ajouter une section sur la santé mentale, le soutien social au travail et les événements stressants durant la dernière année.

Analyse

À l'instar de Santé Québec, nous avons dichotomisé le score de détresse psychologique à partir d'un seuil situé au quintile supérieur de la distribution de la détresse psychologique dans la population du Québec¹⁴. Au-dessus du seuil, les sujets sont considérés comme ayant une symptomatologie élevée de détresse psychologique.

L'exposition à l'une ou l'autre des deux contraintes, la demande psychologique élevée et la faible latitude décisionnelle, est déterminée par un seuil fixé à la médiane de la distribution de chacune de ces contraintes chez les sujets de l'enquête québécoise sur la santé cardiovasculaire et la nutrition¹³.

L'analyse consiste en la comparaison de proportions par un test du Chi carré et la valeur *p* exprime le degré de signification statistique¹⁵. Un rapport de cotes mesure l'association entre la détresse psychologique et les indices de demande psychologique et de latitude décisionnelle et un intervalle de confiance à 95% est calculé¹⁶. La régression logistique est utilisée pour ajuster les rapports de cotes simultanément pour plusieurs variables¹⁷.

Résultats

Globalement, le taux de participation à l'étude MCV est de 73 % et le taux de participation au volet santé mentale est de 65 %*, ce qui est très élevé compte tenu que les sujets étaient informés sur place du rajout de questions sur la santé mentale et qu'ils étaient libres d'y répondre. Le premier tableau compare les proportions de sujets selon certaines caractéristiques dans la cohorte totale (population visée par l'étude), chez les participants à l'étude MCV et chez les participants à l'étude santé mentale. La distribution selon le sexe et l'âge n'est pas significativement différente dans les trois groupes (Tableau 1). Pour la catégorie professionnelle, nous ne disposons pas des données pour l'ensemble de la cohorte, mais la distribution des participants à l'étude MCV et au volet santé mentale est comparable.

* 89 % des sujets de la cohorte MCV ont accepté de remplir la section du questionnaire sur la santé mentale.

Le Tableau 2 présente la distribution des sujets de l'étude selon la détresse psychologique et les caractéristiques du travail. La distribution selon les catégories de détresse psychologique montre que 28,5 % des sujets de l'étude dépassent le seuil établi à partir de l'enquête Santé Québec pour le quintile supérieur (20%) de la population québécoise. Il y aurait donc plus de personnes affectées par un haut niveau de détresse psychologique dans la population à l'étude que dans la population en général. La tension au travail est présentée en 4 niveaux: les sujets exposés à la fois à une demande psychologique élevée et une faible latitude décisionnelle étant les plus exposés (DP+LD-) 20,5 %; les sujets exposés à une demande psychologique élevée, mais bénéficiant d'une certaine latitude décisionnelle étant un groupe moyennement exposé (DP+LD+) 23,1%; les sujets exposés à une faible latitude décisionnelle, mais pas à une demande psychologique élevée étant un autre groupe moyennement exposé (DP-LD-) 42,2%; et enfin les sujets qui ne sont exposés à aucune des deux contraintes constituent le groupe non-exposé (DP-LD+) 14,2 %.

Le Tableau 3 présente la distribution des sujets de l'étude selon le niveau de détresse psychologique pour chacune des variables de l'étude. On remarque que les femmes déclarent plus souvent un niveau de détresse élevée (33,2% comparativement à 22,6% chez les hommes), de même que les sujets moins scolarisés (33,1% pour le niveau primaire/secondaire en comparaison à 25% au niveau universitaire), ceux qui ont un revenu inférieur à 40 000\$ (35,2% comparativement à 25,7% pour ceux qui ont un revenu supérieur) et qui occupent un emploi de personnel de bureau (34,3% par opposition à 22% chez les cadres supérieurs). Les sujets qui déclarent avoir peu ou pas de soutien au travail, ceux qui ont peu de soutien hors travail, font également plus souvent mention d'un niveau élevé de détresse de même que ceux qui ont vécu au moins un événement stressant au cours de la dernière année et ceux qui manifestent plus d'hostilité et de cynisme. L'âge, le statut professionnel et la charge domestique ne sont pas associés à la déclaration de détresse psychologique chez les sujets de l'étude.

Le prochain tableau (Tableau 4) présente la distribution des sujets selon l'exposition à une combinaison de demande psychologique élevée et une faible latitude décisionnelle. On y remarque que les femmes déclarent plus souvent une exposition à la tension au travail que les hommes (67,8% et 51,0% respectivement). Les sujets âgés de 45 ans et plus déclarent moins de tension au travail. Les sujets dont la scolarité est moins grande, de niveaux primaire et

secondaire ainsi que de niveau collégial, ceux dont le revenu est inférieur à 40 000 \$, le personnel de bureau et les enseignants, techniciens et autres, et ceux dont le statut professionnel est occasionnel sont plus souvent exposés à une combinaison de demande élevée et de latitude faible. Les sujets qui ont peu ou pas de soutien au travail de la part de leurs superviseurs ou collègues, ceux qui déclarent moins de soutien social hors travail, qui ont vécu au moins un événement stressant au cours de la dernière année, qui ont une personnalité plutôt hostile ou cynique déclarent plus souvent de la tension au travail. La charge domestique est associée à la tension au travail, mais dans le sens contraire de ce à quoi on aurait pu s'attendre. En effet, les sujets qui ont une charge domestique plus grande que la médiane de la distribution des scores de charge déclarent moins de tension au travail (53,6%) que les sujets qui ont une charge faible (64,7%).

Le Tableau 5 présente la mesure d'association entre la détresse psychologique et chacun des niveaux d'exposition à la tension au travail. Les sujets exposés à la fois à une demande psychologique élevée et une faible latitude décisionnelle ont un RC de 3,52 alors que les sujets qui ne sont exposés qu'à une faible latitude ont un RC de 1,96 et ceux qui ne sont exposés qu'à une demande élevée ont un RC de 2,04.

Nous avons ensuite effectué une régression logistique qui a permis d'ajuster la mesure d'association simultanément pour toutes les variables pertinentes. Ces résultats ne sont pas présentés ici en détail car ils font l'objet d'un article soumis pour publication. Toutefois, qu'il suffise de dire que l'association entre la tension au travail et la détresse psychologique reste importante même lorsqu'on contrôle pour les variables de confusion souvent retenues pour expliquer les problèmes de santé mentale à la décharge du travail : l'âge, le sexe, le statut d'emploi, la profession, le soutien social au travail, le soutien social hors travail, deux aspects de la personnalité, le cynisme et l'hostilité, la charge domestique et la survenue d'un événement stressant dans la dernière année.

Discussion

Dans cette étude, 28,5% des sujets déclarent un niveau de détresse psychologique élevé, ce qui représente une prévalence plus grande que les 20% attendus en

comparant avec la population de référence de l'enquête Santé Québec. Cette prévalence représente une augmentation par rapport aux résultats d'une étude effectuée en 1980 chez une population identique de cols blancs, qui révélait que 18,9% des fonctionnaires québécois déclaraient avoir un problème de santé mentale³. Ces résultats sont concordants avec l'augmentation aux États-Unis des réclamations pour des problèmes reliés au stress au travail¹.

Les résultats de l'étude montrent qu'une proportion plus grande de femmes que d'hommes déclarent un niveau élevé de détresse psychologique, comme le font les sujets moins scolarisés, ceux qui ont un revenu familial inférieur à 40 000\$ et ceux qui ont un emploi de bureau. Les données de Santé Québec révélaient également que dans la population générale, les femmes, les personnes moins scolarisées et de niveau socio-économique faible déclaraient plus souvent un niveau élevé de détresse psychologique. Santé Québec ne mettait toutefois pas en évidence une différence dans le niveau de détresse pour l'âge et la catégorie professionnelle².

Les autres variables associées à un niveau élevé de détresse psychologique chez les cols blancs sont le faible niveau de soutien social au travail et en dehors du travail, l'expérience d'un événement stressant au cours des 12 derniers mois, une attitude hostile envers les autres et une attitude cynique dans la vie en général. L'enquête Santé Québec mettait aussi en évidence un niveau de détresse plus élevé chez les individus qui avaient vécu un événement stressant dans la dernière année et qui avaient un indice faible de soutien social hors travail (aussi appelé niveau de satisfaction de vie sociale)².

L'âge, le statut professionnel et la charge domestique ne sont pas associés, dans nos données, à la détresse psychologique. La charge domestique semble plutôt être protectrice de la tension au travail. Un élément d'explication de ces résultats vient du fait que l'indice de charge domestique peut recouvrir certains aspects de soutien social hors travail puisqu'elle est constituée à partir du nombre de personnes dans la maison, ce qui amène sans doute un plus grand soutien en même temps qu'une surcharge de travail. Une autre interprétation possible est que les sujets qui ont une charge élevée à la maison perçoivent peut-être de façon moins importante la tension au travail et par conséquent déclarent moins souvent y être exposés.

Il existe une association significative entre la tension au travail et la détresse psychologique chez les fonctionnaires québécois. Cette association est plus forte lorsque les sujets sont exposés à la fois à une demande psychologique élevée et une faible latitude décisionnelle, mais elle existe aussi lorsqu'ils sont exposés à l'une ou l'autre de ces contraintes. Cette association reste importante une fois que l'on a ajusté pour de nombreuses variables potentiellement confondantes. Ces résultats appuient ceux de plusieurs études qui ont montré l'effet d'une demande psychologique élevée sur la détresse psychologique^{18,19}, le burnout²⁰ ou les symptômes dépressifs^{21,22} ou l'effet d'une faible latitude décisionnelle sur ces problèmes psychologiques^{19,23,24,25}. Ils permettent également d'appuyer les quelques études qui ont documenté l'effet combiné de la demande psychologique élevée et de la faible latitude décisionnelle au travail sur la santé mentale^{1, 4, 21, 26, 27}.

Il existe toutefois des études qui obtiennent des résultats discordants²² et, jusqu'à maintenant, les résultats empiriques ne démontrent pas de façon convaincante l'association entre la tension au travail et les problèmes de santé mentale^{28,29}. L'inconsistance dans les résultats des différentes études est sans doute due plutôt à des questions méthodologiques qu'au fondement erroné de l'hypothèse.

Limites et forces de l'étude

Le devis transversal de notre étude ne permet pas de conclure à une association causale à cause de l'ignorance de l'antériorité de l'exposition à la tension au travail par rapport à la détresse psychologique. En outre, ce type de devis ne permet pas d'éliminer la possibilité que les personnes qui ont un niveau élevé de détresse déclarent également plus de tension au travail. L'intégration des questions de santé mentale à un questionnaire plus général, comportant des informations sur les conditions de travail, les habitudes de vie et certains problèmes de santé physique, favorise probablement des réponses plus objectives que si le questionnaire portait uniquement sur la santé mentale et l'organisation du travail. De plus, les questions sur la santé mentale venaient après les questions sur le travail et s'adressaient à des sujets qui avaient accepté de participer à une étude sur les maladies cardiovasculaires et non sur la santé mentale et l'organisation du travail.

Notre étude a pris en compte un nombre important de variables potentiellement confondantes de l'association entre la tension au travail et la détresse psychologique, covariables qui sont souvent retenues comme responsables de la détresse à la décharge de la tension au travail : la charge domestique, le soutien social au travail et hors travail, la personnalité, les événements stressants. La majorité des indices créés le sont à partir d'instruments de mesure validés. Nos résultats montrent que l'association entre la détresse psychologique et la tension au travail est indépendante de ces variables.

Perspectives

Un volet longitudinal de l'étude nous donne présentement accès aux données d'absences certifiées des sujets pendant l'année qui a suivi la réponse au questionnaire. Les analyses portant sur cet indicateur plus objectif de l'état de santé permettra d'appuyer l'association entre la tension au travail et les problèmes de santé mentale, tout en palliant certaines lacunes du devis transversal. Des analyses complémentaires seront également effectuées pour évaluer le rôle du soutien social au travail et hors travail sur l'association entre la tension psychologique au travail et les problèmes de santé mentale.

Pour terminer, nous tenons à faire le lien avec les études qualitatives qui sont présentées dans les actes du présent colloque. Les recherches qualitatives étudient en profondeur la réalité des individus au travail et émettent des hypothèses sur les associations potentielles entre certaines conditions de travail et la santé des personnes. Pour leur part, les études épidémiologiques ont pour objectif de quantifier les associations entre ces variables. Il s'agit donc d'un lien de complémentarité entre les deux types de recherche : les recherches qualitatives fournissent les aspects importants à mesurer qui sont à la base de la construction des instruments de mesure en épidémiologie; elles servent également à mieux interpréter les résultats des recherches épidémiologiques. Ces dernières touchent des populations importantes et permettent ainsi la généralisation des résultats.

Tableau 1 Comparaison des caractéristiques des participants aux études MCV¹ et SM².

Variables	Cohorte totale		Participants MCV ³		Participants SM ⁴	
	N	%	N	%	N*	%
Sexe						
Hommes	6 404	50,9	4 445	50,2	1 491	51,6
Femmes	6 171	49,1	4 406	49,8	1 398	48,4
Total	12 575	100,0	8 851	100,0	2 889	100,0
Âge						
15-34 ans	3 260	25,9	2 168	24,5	673	23,3
35-49 ans	7 247	57,6	5 253	59,3	1 764	61,1
≥ 50 ans	2 068	16,5	1 430	16,2	452	15,6
Total	12 575	100,0	8 851	100,0	2 889	100,0
Catégorie d'emploi						
Personnel de bureau			878	32,6	944	32,7
Ens/tech/autre			2 099	23,8	655	22,7
Professionnels			2 952	33,4	992	34,3
Cadres			897	10,2	285	9,9
Total			8 826	100,0	2 876	99,6

* Lorsque N est différent de 2 889, cela est dû à des valeurs manquantes.

1 MCV : cohorte Maladies Cardio-Vasculaires.

2 SM : cohorte Santé Mentale.

3 Certains organismes ont été exclus parce que le taux de participation était inférieur à 70 %; au total 20 organismes ont été retenus.

4 Le volet santé mentale de l'étude n'inclut que 8 organismes parmi ceux inclus dans l'étude MCV qui a commencé deux ans plus tôt.

Tableau 2 Distribution des sujets selon le niveau de détresse psychologique et la tension psychologique au travail

Variables	N*	%
Détresse psychologique		
élevée	767	28,5
faible	1 992	72,2
Tension au travail		
Demande élevée Latitude faible	579	20,5
Demande faible Latitude faible	1 194	42,2
Demande élevée Latitude élevée	654	23,1
Demande faible Latitude élevée	402	14,2

* Lorsque N est différent de 2 889, cela est dû à des valeurs manquantes.

Tableau 3 Distribution des sujets selon le niveau de détresse psychologique (PSI); comparaison de proportions Chi carré et valeur p

Variable	PSI faible n	PSI élevé n	%	Chi carré	p
Sexe					
femmes	898	446	33,2	38,40	<0,0001
hommes	1 089	318	22,6		
Âge					
15-34 ans	469	180	27,7	référence	
35-44 ans	902	341	27,4	0,02	0,89
45-54 ans	480	207	30,1	0,93	0,33
55 ans et +	136	36	20,9	3,25	0,07
Education					
universitaire	989	329	25,0	Référence	
collégiale	491	182	27,0	1,01	0,31
primaire secondaire	498	246	33,1	15,50	<0,0001
Revenu familial					
>=40 000 \$	1482	496	25,1		
< 40 000\$	483	262	35,2	27,40	<0,0001
Profession					
personnel de bureau	591	308	34,3	10,03	<0,01
ens/tech/autres	443	173	28,1	2,58	0,11
professionnels	736	212	22,4	0,01	0,91
cadres intermédiaires	75	28	27,2	0,97	0,33
cadres supérieurs	135	38	22,0	référence	
Statut professionnel					
permanent	1 720	639	27,1		
occasionnel	263	121	31,5	3,22	0,07
Soutien au travail					
oui	1 339	390	22,6		
non	618	354	36,4	59,92	<0,0001
Soutien hors travail					
élevé	1 610	496	23,6		
faible	315	244	43,6	88,96	<0,0001
Charge domestique					
faible	906	345	27,6		
élevée	967	368	27,6	0,0	0,99
Événement stressant					
non	1 237	364	22,7		
oui	683	370	35,1	48,8	<0,0001
Hostilité					
non hostile	1 259	265	17,4		
hostile	709	486	40,7	181,59	<0,0001
Cynisme					
non cynique	1 360	396	22,6		
cynique	608	356	36,9	64,32	<0,0001

Tableau 4

Distribution des sujets selon l'exposition à une combinaison de demande élevée et de faible latitude au travail; comparaison de proportions Chi carré et valeur p.

Variables	Exposés n	%	Non exposés n	Chi carré	p
Sexe					
femmes	312	67,8	148	28,61	<0,0001
hommes	264	51,0	254		
Age					
15-34 ans	156	65,0	84	référence	
35-44 ans	260	60,2	172	1,52	0,22
45-54 ans	137	54,6	114	5,53	<0,05
55 ans et +	26	44,8	32	8,00	<0,01
Education					
universitaire	276	54,3	232	référence	
collégiale	151	65,4	80	7,93	<0,01
primaire secondaire	148	63,0	87	4,90	<0,05
Revenu familial					
>=40 000 \$	397	54,2	335		
< 40 000\$	175	73,2	64	26,83	<0,0001
Profession					
personnel de bureau	207	74,2	72	20,41	<0,0001
ens/tech/autres	140	61,7	87	6,52	<0,01
professionnels	193	50,4	190	1,30	0,25
cadres intermédiaires	17	41,5	24	0,00	0,98
cadres supérieurs	20	41,7	28	référence	
Statut professionnel					
permanent	479	57,0	362		
occasionnel	97	71,3	39	9,99	<0,01
Soutien au travail					
oui	163	40,9	236	95,86	<0,0001
non			153		
Soutien hors travail					
élevé	408	55,3	330		
faible	153	71,8	60	18,00	<0,0001
Charge domestique					
faible	301	64,7	164		
élevée	248	53,6	215	11,98	<0,001
Événement stressant					
non	314	56,6	241		
oui	238	43,6	147	2,58	0,11
Hostilité					
non hostile	290	53,1	256		
hostile	278	66,3	141	17,15	<0,0001
Cynisme					
non cynique	334	53,4	291		
cynique	236	68,4	109	20,55	<0,0001

Tableau 5 Mesure d'association (RC)* entre la détresse psychologique (PSI) et la tension psychologique au travail parmi les cols blancs de la région de Québec 1992-1993.

Variables	PSI faible n	PSI élevé n	RC IC à 95 %
Tension psychologique au travail			
Demande élevée Latitude faible	341	221	3,52 (2,54-4,88)
Demande élevée Latitude élevée	457	172	2,04 (1,47-2,84)
Demande faible Latitude faible	825	297	1,96 (1,43-2,67)
Demande faible Latitude élevée	315	58	1,00

* Rapport de cotes (RC) bruts et intervalles de confiance à 95 % (IC 95%).

Références

1. Karasek R., Theorell T. (1990). *Healthy work : stress, productivity and the reconstruction of working life*, New York, Basic Books Inc..
2. Santé Québec. (1988). *Et la santé, ça va?*, Rapport de l'enquête Santé Québec 1987, Québec, Les publications du Québec.
3. Bégin C., Thériault G., Vinet A., Brisson C., De Guire L., Gingras S. (1981). *Problèmes de santé et facteurs psychosociaux chez les travailleurs de la fonction publique québécoise*, Sainte-Foy, Université Laval.
4. Karasek R. (1979). «Job demands, decision latitude, and mental strain : implications for job redesign», *Administrative Science Quarterly*, 24:285-308.
5. Kovess V., Murphy HBM, Tousignant M., Fournier L. (1985). *Évaluation de l'état de santé de la population des territoires des DSC de Verdun et de Rimouski*, tomes 1 et 2, Montréal, Unité de recherche psychosociale du Centre hospitalier Douglas.
6. Prévile M., Boyer R., Potvin L., Perreault C., Légaré G. (1992). *La détresse psychologique: détermination de la fiabilité et de la validation de la mesure utilisée dans l'enquête Santé Québec*, Montréal, Santé Québec.
7. Karasek R.A. (1985). *Job Content Questionnaire and User's Guide*, Department of Industrial and System Engineering, Los Angeles, University of Southern California.
8. Brisson C., Moisan J., Blanchet C. et al. (1993). *Job strain as a determinant of cardiovascular diseases: Internal reliability, one-year stability and construct validity of its measurement*, The 3rd National Conference of the Canadian Society for Epidemiology and Biostatistics, Québec, Université Laval.
9. Barefoot J., Dodge K., Peterson B., Dahlstrom W., Williams R. (1989). «The Cook-Medley Hostility Scale : item content and ability to predict survival». *Psychosomatic Medicine*, 51:46-57.
10. Glickman L., Tanaka J.S., Chan E. (1991). «Life events, chronic strain, and psychological longitudinal causal models», *Journal of Community Psychology*, 19:283-305.

11. NICHHD. (1988). Women's lifestyle during pregnancy study questionnaire, Columbia, Columbia University.
12. Tierney D., Romito P., Messing K. (1990). «She ate not the bread of idleness : exhaustion is related to domestic and salaried working conditions among 539 Québec hospital workers», Women & Health, 16(1):21-42.
13. Santé Québec. (1994). Et votre santé ça va ? Rapport de l'enquête québécoise sur la santé cardiovasculaire 1990, Montréal, Gouvernement du Québec.
14. Perreault C. (1987). Les mesures de santé mentale. Possibilités et limites de la mesure utilisée, Cahier technique 87-06, Québec, Gouvernement du Québec, 33.
15. Fleiss J.L. (1981). Satistical methods for rates and propostions, Toronto, John Wiley & sons.
16. Rothman K. (1987). Modern Epiodemiology, Toronto, Little Brown and company.
17. Hosmer D.W., Lemeshow S. (1989). Applied logistic regression, Toronto, John Wiley and Sons.
18. Billette A., Piché J. (1987). «Contraintes de travail et problèmes de santé des auxiliaires en saisie de données», Le Travail humain, 50(1):1-5.
19. Vinet A., Brisson C., Vézina, M. (1986). «Rémunération à la pièce, travail parellaire et santé mentale dans l'industrie du vêtement», Sociologie et sociétés, 18:25-36.
20. Maslach C., Jackson S.E. (1986). Maslach Burnout Inventory : Manual (2nd ed.), Palo Alto, CA: Psychologists Press Inc.
21. Bromet E., Dew M., Parkinson D., Schulberg H. (1988). « Predictive effects of occupational and marital stress on the mental health of a male workforce», Journal Organizational Behavior, 9-1-13.
22. Landsbergis P. (1988). «Occupational stress among health care workers : A test of the job demands-control model», Journal of Organization Behavior, 9:217-239.

23. Dompierre J., Lavoie F., Pérusse M. (1993). «Les déterminants individuels, interpersonnels et organisationnels de la détresse psychologique en milieu de travail», *Canadian Psychology*, 34(4) : 356-380.
24. Caplan R.D., Cobb S., French J.R.P.J., Harisson R.D., Pinneau S.R.J. (1975). «Job demands and worker health», *DHEW NIOSH*.
25. Levi L. (1981). *Preventing work stress*, Reading P A, Addison-Wesley.
26. Kauppinen-Toropainen K. (1981). *Job demand and job content : Effects on job dissatisfaction and stress*, Department of Psychology Institute of Occupational Health.
27. Braun S., Hollander R.B. (1988). « Work and depression among women in the Federal Republic of Germany», *Women and Health*, 14(2):3-26.
28. Karasek R. (1989). «Control in the workplace and its health-related aspects», Sauter S.L., Hurrell J.J., Cooper C.L. ed. *Job Control and Worker Health*, Toronto, John Wiley & Sons Ltd, 129-159. (Wiley, ed. Studies in occupational stress).
29. Ganster D.C. (1989). «Worker control and well-being: a research in the workplace», Sauter S.L. Hurrell J.J., Cooper C.L., ed. *Job Control and Worker Health*, Toronto, John Wiley & Sons Ltd, 3-23. (Wiley, ed. Studies in Occupational Stress).



Achevé d'imprimer en mai 1995 chez



à Boucherville, Québec

00419

***Les cahiers scientifiques de l'Acfas
sont publiés avec l'aide financière du:***

Ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science
et de la Technologie (MICST)

Programme Sciences et Culture Canada
du gouvernement du Canada

Conseil de recherches en sciences humaines
du Canada (CRSH)

Conseil de recherches en sciences naturelles
et en génie du Canada (CRSNG)

Conseil de recherches médicales du Canada (CRM)

Données de catalogage avant publication (Canada)

Vedette principale au titre :

Plaisir et souffrance : dualité de la santé mentale au travail

(Les Cahiers scientifiques de l'Acfas ; 81)

Textes présentés lors d'un colloque tenu à l'Université du Québec à
Montréal, le 17 mai 1994.

Comprend des réf. bibliogr.

ISBN 2-89245-118-3

1. Travailleurs - Santé mentale - Congrès. 2. Santé mentale -
Congrès. 3. Travail - Aspect psychologique - Congrès. 4. Qualité de
la vie au travail - Congrès. 5. Travailleuses - Santé mentale -
Congrès. I. Malenfant, Romaine, 1952 - . II. Association canadi-
enne-française pour l'avancement des sciences. III. Collection: Les
Cahiers de l'Acfas ; 81.

RC967.5.P52 1995

362.2'08'83317

C95-940609-3

A l'heure où le réseau de la santé et des services sociaux est à mettre en oeuvre une politique de santé et de bien-être dans toutes les régions du Québec, il nous apparaît important de stimuler la réflexion sur les liens entre certaines conditions de travail et formes d'organisation du travail et certains problèmes psychologiques et sociaux que, précisément, cette même politique veut prévenir. Cet ouvrage se veut une invitation aux personnes oeuvrant en santé au travail pour que, dans une perspective de santé publique, elles se préoccupent de l'ensemble des déterminants de l'état de santé de la population. Les auteurs des textes jouent un rôle clef dans ce secteur de recherche. Certains textes proposent une réflexion sur des dimensions particulières de l'intervention en santé mentale au travail alors que d'autres font état de résultats de recherches; ils se réfèrent à la sociologie, à la psychodynamique du travail et à l'épidémiologie.



Ont collaboré à cet ouvrage :

Renée Bourbonnais, Marie-Claire Carpentier-Roy,
Lucie Dumais, Marc-André Gilbert, Romaine Malenfant,
Marie-France Maranda, Michel Vézina.



ISBN 2-89245-118-3