

# possibles

VOLUME 1 • NUMERO 1 • AUTOMNE 76

## SPÉCIAL-TRICOFIL

*La vie quotidienne a-t-elle changé?*

Des textes de Muriel Garon-Audy,

Robert Laplante, Marcel Simard

et Gabriel Gagnon

## PRÉSENTATION

par Marcel Rioux

## THÈMES

par Roland Giguère et Gérald Godin

## FRED DE VIGNY ET LE QUÉBEC

## LES SCIENCES SOCIALES ET LE POUVOIR

par Marcel Fournier

228  
225  
B  
PO

VOLUME 1  
B.P. 114, S.U.  
MONTREAL

Comité de rédaction  
Muriel Bar  
dir. Gaston  
Secrétaire d

**SOMM**

Marcel Ri  
Les poss

Roland G  
Poèmes

Gérard G  
Poèmes

**TRICOFIL**

Mar  
L'aut  
ou av

Trico

Muri  
Sens

"Ma

Gabri  
L'enc

Robert L  
Lettre à

Documen

Marcel F  
Sciences

285  
B

# possibles

---

VOLUME 1 — NUMERO 1 — AUTOMNE 1976  
B.P. 114, SUCCURSALE COTE-DES-NEIGES  
MONTREAL, QUEBEC.

---

Comité de rédaction:

Muriel Garon-Audy, Marcel Fournier, Gabriel Gagnon, Roland Giguère, Gérald Godin, Gaston Miron, Marc Renaud, Marcel Rioux.

Secrétaire de la rédaction: Robert Laplante.

---

## SOMMAIRE

	page
Marcel Rioux	
Les possibles dans une période de transition . . . . .	3
Roland Giguère	
Poèmes . . . . .	9
Gérald Godin	
Poèmes . . . . .	17
TRICOFIL	
Marcel Simard	
L'autogestion à Tricofil: lutte sans avenir ou avenir d'une lutte . . . . .	25
Tricofil (chanson) . . . . .	46
Muriel Garon-Audy et Robert Laplante	
Sens du travail et auto-gestion . . . . .	47
"Mais y a de l'espoir" (chanson) . . . . .	72
Gabriel Gagnon	
L'exception ou la règle . . . . .	73
Robert Laplante	
Lettre à l'autre de ma race . . . . .	87
Documents: Alfred de Vigny et le Québec . . . . .	91
Alfred de Vigny	
Les Français au Canada . . . . .	93
Marcel Fournier	
Sciences sociales, idéologie et pouvoir . . . . .	99

## Abonnez-vous à POSSIBLES

Dans les prochains numéros

La démocratisation de la santé au Québec: un échec ou un possible?

La culture québécoise, de Borduas à la nouvelle passion pour le patrimoine.

Un pays peut-il se réduire à sa seule expression culturelle?

---

### Bulletin d'abonnement

Nom: . . . . .

Adresse: . . . . .

Ville: . . . . . code postal: . . . . .

Province: . . . . .

Occupation: . . . . .

ci-joint un chèque . . . mandat-poste . . . au montant de \$10. pour un abonnement à quatre numéros à compter du numéro . . . . .

Abonnement de soutien \$15.00

Revue Possibles B.P. 114, Succursale  
Côte-des-Neiges, Montréal, Québec, H3S 2S4

*Marcel Rioux*

---

## Les possibles dans une période de transition

Accepter de collaborer à une action commune, suppose, d'entrée de jeu, que l'on reconnaisse qu'il existe entre les participants suffisamment d'orientations partagées pour que cette action ait quelques chances de réussir; espérer que d'autres personnes acceptent de prendre part à cette action, à divers titres, suppose que l'on essaie de leur faire partager ces points de vue. C'est le défi que pose la publication d'une nouvelle revue et c'est à titre de membre du comité de rédaction de la revue *Possibles* que je voudrais m'expliquer brièvement là-dessus.

Publier une revue, écrire pour une revue et même s'y abonner n'ont jamais été des actes gratuits; ils le sont encore moins dans le Québec de 1976. A cette époque de polarisation politique et idéologique, tout engagement se révèle, de proche en proche, comme insertion, dans l'une ou l'autre des grandes options qui divisent notre société, et comme prise de conscience située et datée. Ce qui implique que l'on fait de ce temps et de ce lieu une certaine lecture et non une autre, c'est-à-dire que l'on ait du Québec et du monde contemporains une vision commune et cohérente.

On pourrait se contenter d'exprimer en termes très généraux les options fondamentales de ceux que réunit cette revue: indépendance du Québec et édification progressive d'une société socialiste que plusieurs nomment aujourd'hui auto-gestionnaire. C'est là un projet global de société dont les deux axes sont intimement liés; dans cette optique, l'indépendance nationale constitue le *moyen* indispensable et la seule décision politique qui rendent possible, pour les collectivités et les groupes à l'intérieur du Qué-

bec, la prise en charge d'eux-mêmes et de leur vie. Pour nous, l'autogestion n'est pas une théorie que les ouvriers et les autres groupes de citoyens n'auraient qu'à appliquer pour accomplir l'histoire mais plutôt une expérimentation constante où les pratiques émancipatoires prennent le pas sur la théorie; que ce soit à Tricofil, au JAL\* ou ailleurs, chaque groupe doit inventer, imaginer et créer des actions qu'aucun manuel n'a cataloguées à son intention.

Or il arrive que dans le Québec de 1976, le nombre de ceux qui partagent ces options générales augmente sans cesse et qu'il est loin d'y avoir accord sur les moyens de réaliser ces objectifs. Ce qui oblige à plus de précision de la part de quiconque veut cheminer avec ceux qui partagent le même idéal de société. Dire cela veut aussi dire que cette revue ne doit pas chercher à s'opposer à ceux qui tendent vers cet objectif global en partant d'analyses différentes et en privilégiant des moyens d'action différents. Il n'est rien tant qu'aiment les tenants du système dominant que de voir leurs adversaires s'engager, tous arguments et crocs dehors, dans des débats sur la contradiction principale de la société capitaliste ou du Québec contemporain.

Cela dit, il me semble que deux notions sont au coeur des prises de position de ceux qui publient cette revue: celles de *transition* et de *possible*, et ce, tant à ce qui a trait au Québec qu'aux sociétés industrielles avancées. Il faut donc expliciter brièvement en quoi ces idées fondent les objectifs de cette revue et aussi en quoi elles sous-tendent une option cohérente, mais limitée aussi, à l'intérieur d'un projet global de société. La revue "Possibles" se propose d'accomplir certaines tâches qu'elle juge indispensables mais ne prétend pas occuper tout le champ des recherches que suppose l'édification d'une société libre et socialiste.

Dans la plupart des écrits politiques, la notion de transition a surtout été employée pour désigner la période qui s'écoule entre deux états de société, entre celui de la colonisation et celui de l'indépendance, ou, comme en Russie, entre deux modes de production. Dans cette acception, la période de transition est consécutive à un changement révolutionnaire qui, lui, s'appuie sur une théo-

---

\* JAL: sigle composé du nom de trois villages du Témiscouata (St-Just, Auclair et Lejeune) qui expérimentent l'autogestion de leurs ressources et de leurs patrimoines.

rie et sur une idéologie, sur des partis politiques et, ultimement, sur la prise du pouvoir qui doit mener la société d'un état à un autre. Si l'on introduit tout de suite la notion de *possible* et qu'on la lie à celle de *transition* ainsi définie, il faut surtout faire appel à celles de conscience possible et de maximum de conscience possible. Cette problématique fut au centre des interrogations et des réflexions de Lucien Goldman. C'est un exemple que nous citons ici parce qu'il est caractéristique d'une certaine conception des relations entre théorie et pratique et pour montrer subséquemment en quoi la nôtre est différente. Goldman, analysant certains aspects de la révolution russe, se demande quelles furent, dans la période de transition, les relations entre Lénine et les classes et groupes révolutionnaires de son pays. Lénine, devenu la conscience pratique de cette révolution, à partir de ses analyses de la société russe et de l'oeuvre de Marx, qui lui servait de théorie de la société, possédait, selon Goldman, le maximum de conscience qu'il était possible d'avoir à propos des tâches à accomplir. D'autre part, pour être en mesure de mener à bien son projet de transformation de la société russe, il lui fallait connaître et évaluer les seuils de résistance que manifestaient les différents groupes et classes, c'est-à-dire leur conscience possible de la situation, à des moments donnés et selon leur insertion dans la société; la connaissance que Lénine avait de ces possibles lui servait à orienter son action et celle de son parti. Dans cet exemple, *transition* et *possible* s'appuient sur une théorie et une idéologie, puis finalement sur l'exercice du pouvoir; on s'intéresse surtout aux pratiques et à la conscience des classes et des groupes sociaux pour être mieux en mesure de les orienter et de les transformer.

Il m'apparaît que la revue *Possibles* qui reconnaît, comme pivot de sa propre démarche, les notions de *transition* et de *possible*, les utilise différemment, non pas de façon antagoniste mais en complémentarité avec celles dont il vient d'être question. Si nous parlons de transition entre deux états de la société québécoise, de transition entre deux types de société, tant au Québec que dans les sociétés industrielles avancées, c'est surtout qu'il nous apparaît que des groupes et des individus, sous l'effet des contradictions économiques et culturelles engendrées par l'état de dépendance et le système capitaliste, sont engagés dans des pratiques de déconstruction d'un certain ordre établi et de re-

construction d'une autre société: c'est donc dire que la transition dont il est question ici est visible dans les pratiques collectives et individuelles des citoyens; il s'agit moins de transition consécutive aux luttes politiques pour transformer les structures globales de la société — bien qu'il y ait des relations certaines entre les deux types de transition — que de ruptures et de mutations observables dans les pratiques concrètes de plusieurs groupes d'agents sociaux. Les possibles, dans cette autre acception de transition, sont les phénomènes qui se manifestent dans ces pratiques. "Est par contre *réellement* possible, écrit Ernst Bloch, tout ce dont les conditions ne se trouvent pas encore réunies au complet dans la sphère de *l'objet lui-même*; soit qu'elles aient encore à mûrir, soit surtout que des conditions nouvelles — mais médiatisées par les conditions existantes — nécessaires à la naissance d'un réel nouveau, viennent à éclore".(1) Si nous continuions à nous définir par rapport au marxisme, nous nous reconnâtrions davantage dans ce que Bloch appelle le *courant chaud* du marxisme; le *courant froid* démasque et critique l'existant, la société capitaliste, alors que le courant chaud s'intéresse aux possibles que recèlent les pratiques novatrices.

Notre démarche, sans écarter la description et la critique de la société contemporaine ni les options idéologiques, s'axera donc davantage sur l'étude des praxis collectives et individuelles, non en ce qu'elles ont d'institutionnalisés et de répétitifs, mais en ce qu'elles manifestent des dépassements, des désirs et des possibles. Nous nous tournerons donc davantage vers les pratiques des Québécois — ouvriers, enseignants, jeunes, créateurs, et de tous ceux qui luttent pour changer la vie — pour déceler et mettre à jour les possibles de changement qu'elles manifestent. Notre parti pris pour la recherche des possibles implique que ce sont moins les *contradictions* au niveau des structures globales qui requièrent notre attention que celles qui se manifestent au niveau de leur internalisation dans les idées, les valeurs, les attitudes et les conduites des collectivités et des individus et qui se traduisent par des pratiques non-attendues par le système dominant et qui, à la longue, le détraquent. En d'autres termes, la recherche des possibles passe par l'étude des pratiques novatrices et par

---

(1) Toutes les notes apparaissent à la fin de chaque article

celles qui contribuent à déstructurer la société capitaliste et particulièrement celle du Québec dominé.

Certaines pratiques des individus et des groupes passent par des phases de dé-structuration et de reconstruction de ce qui se donne comme la réalité, et de reconstruction à partir d'autres désirs des hommes. Le possible comme le désir est négatif et positif; c'est parce que l'homme détruit aussi bien qu'il crée que les deux sont liés. La plupart de ceux qui veulent changer la société s'attaquent aux structures globales de la société faisant consciemment ou inconsciemment le pari que de nouvelles structures vont changer la vie quotidienne. Mais il n'est pas sûr que si l'on ne fait que changer les structures sans que les pratiques n'aient changé et n'aient manifesté des ruptures et des mutations, il y ait grand chose qui ait changé. De toutes façons, quand le désir de changement et les conditions objectives aboutissent à des révolutions qui vraiment changent certaines des structures de la société, c'est que des pratiques avaient déjà changé, à tout le moins dans certaines couches de la société. Placés après des événements qui ont transformé une société — révolution française ou russe — les observateurs voient surtout les changements institutionnels, le remplacement de classes ou de fractions de classe par d'autres et ont tendance à supputer les changements à venir en évaluant le rapport de forces entre différents groupes de la société. Saint-Simon, plus près des événements que Marx, parle de mutations et de ruptures dans les pratiques à plusieurs niveaux de l'activité humaine, pratiques novatrices ou en rupture avec les normes établies et qui, ultimement, déclenchent des bouleversements profonds dans la société. Placés avant l'événement, c'est-à-dire dans la période de transition qui pointe vers une transformation profonde de la société industrielle, il faut essayer de repérer dans les pratiques des collectivités et des individus celles qui recèlent des contradictions pour les analyser, les aviver, en dévoiler les possibles et en orienter le cours. Cette démarche est moins rassurante que celle de la science positive qui inventorie le réel, à partir surtout de l'institué; elle est aussi moins mécaniste que la démarche idéologique qui interprète la réalité selon une grille plus ou moins rigoureuse.

Cette démarche critique qui explore les possibles se rapproche de celle des créateurs de possibles que sont les artistes. Que font-ils sinon produire des symboles

qui contrairement aux signes qui ressortissent à la logique de l'équivalence – celle de l'économie qui a envahi toute la vie – ressortissent à la logique de l'ambivalence, c'est-à-dire qui créent un surplus de sens, générateur de possibles. Le poète combat sans cesse l'aplatissement de la vie en signes, en équivalents qui se modèlent sur la valeur d'échange de l'économie politique.

La recherche des possibles – dans toutes les activités humaines – manifeste un effort pour sortir de cette économie politique qui domine la vie de part en part. Si nous entendons culture au sens de dépassement, d'appropriation par l'homme de sa propre nature dans des pratiques où création et contrôle ne sont plus dissociés – le contrôle étant aujourd'hui exercé par la société, par les classes sociales dominantes en dernière analyse – la culture-praxis devient l'antithèse de l'*aliénation*, de l'*exploitation* et de l'*autorité* qui, au bout de l'analyse des sociétés industrielles, se révèlent comme les trois concepts qui en expliquent la nature. La recherche des possibles veut contribuer à libérer la praxis humaine de l'exploitation de l'homme par l'homme, de l'aliénation généralisée et de l'autorité que des hommes s'arrogent sur d'autres.

(1) Le Principe Espérance, Tome I, Paris, 1976, p. 238.

# Roland Giguère

---

## Poèmes

### J'IMAGINE

Je vous imagine tels que vous êtes  
à la fin de cette longue chasse  
la langue morte et l'arme au fourreau  
vêtus de la peau des autres  
vos gants en plumes de corbeau autour du cou  
la haine en laisse

on vous croyait rois vous étiez fous

autour de vous naissaient les orties  
qui pourrissaient votre lit  
et vos pas devenaient fossiles  
dans nos musées moisis

je vous imagine mais je vous détruis  
sur vos autels mêmes que nous avons fleuris

notre sang était votre lait quotidien  
que vous suciez jusqu'à la lie

nos lendemains étaient sans jour  
tant cette nuit nous pesait  
et pourtant ce puits avait sa plage  
avec ses coquillages profonds  
ses sables sereins

la vague qui devait nous emporter  
se faisait attendre et nous durions

j'imagine  
mais c'est la vérité que j'imagine  
avec la rose et la cétoine  
l'abeille et le tyran mélancolique

vos suppliques inutiles roulaient  
dans la vasque de notre espoir

nous avons le rouge en tête

nous étions fous aussi  
mais fous de nos amours  
fous de notre liberté  
et pour ne pas crier  
nous écrivions sur nos murs  
des lettres voyantes  
en capitales éclairées.

## NOUVELLE CULTURE

Ce regard ne m'appartient plus  
cette voix non plus  
qui s'éteint à la fin d'une phrase  
déjà oubliée

ce passé s'efface  
s'enfonce dans les rainures  
disparaît dans les rides  
pour ne plus revenir

je ne suis plus ce que j'étais  
enfermé dans mes pliures  
blessé de l'aile  
le point au bout de la ligne

maintenant je trace  
des envols nouveaux  
je traque l'ombre  
dans le nid des oiseaux

j'éclaire aussi  
les nuits les plus opaques  
le drap noir de l'habitude  
les matins gris

la lueur jaillit  
au coin de ma table

et mes mots ne sont plus les mêmes  
s'ils croisent votre vie

j'ai trop longtemps pleuré  
la mort du chêne  
je cultive le cerisier  
et j'attends son fruit.

## J'ERRE

Je ne vous suis plus

je ne vous suis plus dévoué  
je ne vous suis plus fidèle  
j'erre à ma guise enfin  
hors des sentiers bénis

j'erre aux confins de ma vie

j'aime aussi  
comme je n'ai jamais aimé  
la ligne courbe du destin  
le silence des puits

j'erre  
malgré tout ce que je dis  
entre le début et la fin  
entre vos mains tendues  
et vos yeux qui se ferment  
sous le poids de minuit

j'erre  
parmi mes oiseaux favoris  
les herbes fines qui se lèvent  
au jour dit

j'erre  
parmi les pauvres ormes  
et les pins dégarnis  
sans voir le sapin qui jaunit

j'erre parmi mes amis les meilleurs  
que pourtant je tiens pour vigies

mais j'erre

j'erre toujours entre vos dire

j'erre pour ne pas mourir.

## J'AI POUR MON DIRE

J'ai pour mon dire  
que tout va pour le bleu  
quand arrive le geai

que le ciel se couvre de plumes  
au sommet de la nuit

que ta main est leste  
à l'entrée du fourreau

que l'épée dort  
au fil du temps rare

que l'arbre se couche  
avant le vent mauvais

que le muguet n'attend pas  
le premier mai

que tout ce que je dis est vrai

que ta bouche s'étoile  
dans ma voie lactée

que tes yeux sont plus beaux  
qu'onyx obsidienne et agate

que tes seins s'irisent  
à l'éclair de l'aube

que ton sexe rêve  
endormi sur sa plage de nacre

que je te regarde  
comme la perche pêchée

que je te bois  
entre les roses des sables

que je te froisse  
par mes mains tremblantes

que je ne dis pas tout  
quand je te hante

j'ai pour mon dire que je t'aime  
au long de nos saisons étales.

Gérald Godin

---

Poèmes

A CEUX-LA

Et que tremble au moins la main  
quand le coup part

Ils ne sont pas de ceux  
qui prennent le monde par la taille

Ils ne sont pas de ceux qui donnent  
leur nom à des villes  
ou même à des rues

Ils courent tout comme jadis  
mais comme des hommes sans mains  
treblinka oswiecim lauzon coaticook  
c'est toujours la même voix qui se plaint  
c'est toujours la même tendre peau humaine qu'on déchire  
c'est toujours les mêmes yeux qui se baissent

nul bruit de cristal en eux  
nul reflet de miroirs  
nul mystère dans leur regard  
quelques mensonges et c'est tout

nul indien nul nuage nul andin  
je ricane parmi les miens

---

Ces poèmes sont extraits d'un recueil en préparation intitulé "Cette vie d'appétits"

ils sourient tous au bourreau  
ils tremblent de peur aussi

nulle course nulle bravoure nuls cris  
ils se taisent quelquefois  
ils croisent quelquefois l'amour  
et lui-même ne les reconnaît pas

SOIR I

Pendant  
arpente  
un coom  
un souv  
un billet  
c'était u  
venue d  
là où po  
dans les

on tend  
la Roche  
au couc  
derrière  
on joua  
les jean  
les vieu  
pendant  
attenda  
vers 6  
au choc  
avant d  
dans le

## SOIR D'ETE

Pendant qu'une patrouille  
arpente la frontière  
un cormoran plonge et ramène  
un souvenir un calendrier  
un billet de hockey  
c'était une rivière froide en été  
venue du nord venue du plé  
là où poussent les bleuets des brûlés  
dans les mûres et les ronces

on tendait des filets des varveaux  
la loche et l'éturgeon s'y prenaient  
au coucher du soleil  
derrière la grange à Macra  
on jouait au volley-ball  
les jeunes d'un bord  
les vieux de l'autre  
pendant que les hommes à gage  
attendaient un peu à l'écart  
leurs 6 trente-sous pour la journée  
au choux de siam ou au tabac  
avant de partir en ville comme des millionnaires  
dans les autobus de carrier et frères

## LA PROCHAINE FOIS

D'autres fois, on sautait ensemble dans le lit  
des voiliers de rires passaient dans la chambre  
et se posaient dans les étangs de ta peau

je tirais dans le tas  
chevrotine de baisers

avec du plomb dans l'aile,  
ils repartaient pour un autre pays  
le pays de la prochaine fois

Outaouais 1-76

## RECOURS

La vie ne m'est plus d'aucun secours  
entre un livre de René Dumont  
et une autopsie de Gottfried Benn  
entre une analyse marxiste  
et le boulevard "Al Djoumouhouria"  
entre des appels de désespoir voilés  
l'air de rien l'air de rien  
à des femmes libérées  
entre des rêves érotiques à trente sous  
de ceux qu'on met sur films en couleurs  
dans les huttes de Times Square  
et de la rue Banks à Ottawa  
entre les Douze Apôtres  
dans la position des babouins sacrés  
de la tombe de Touna Gabel  
entre Hamlet exit Ophélie  
"pour qui se prend-t-elle cette fille-là?"  
j'avais tant et tant de fois hésité  
à tendre la main à quelqu'un  
je ne parlerai pas d'elle ni de vous  
la vie ne m'est plus d'aucun secours  
étiez-vous seule aussi mademoiselle  
ce samedi soir de tempête de neige?  
c'était un jour de poudrerie  
où l'hiver secoue ses tapis  
mars en furie jetait ses derniers cris

petit trou d'cul farceur  
je donnais aux esclaves des limes

dans l'embrasure du printemps  
se profilait encore l'hiver  
tandis qu'une felouque nommée Cléopâtre  
traversait toutes voiles dehors  
de la ville des vivants à la ville des morts  
des pauvres vivants sans histoire  
aux morts garantis à vie

il se dressait parfois de son lit d'hôpital  
aux soins intensifs  
pour tendre le poing en direction de la mort  
il cherchait rageusement un coupable  
parmi tout ce qu'il avait mangé respiré bu  
il avait pour ce faire des accents du Père Ubu  
on me l'a décrit comme un homme drôle  
l'embaumeur lui avait collé la bouche avec du ciment  
et la dernière image qu'il laissa de lui  
fut très loin de celle qu'on lui avait connue

“il se ressemble davantage  
sur ses portraits”  
et dans sa barque funéraire  
on ne mit en vérité que peu de choses  
sinon le drame d'une vie qu'il ne trouva pas la force

d'achever

la vie ni le temps ne me sont plus d'aucun recours  
entre deux papyrus de pierre  
un lotus de granit  
à l'ombre des colonnes de manuscrit

2-76

## LES COEURS D'OISEAU

à G.

des jacks épouvantables  
avec un coeur d'oiseau  
de ceux qui pleurent  
dans leur bière  
pour des fillettes sans nom  
des p'tites crisse  
des beautés rares  
des pétards d'un soir  
pour des gars à vie  
des sanguinaires  
des déchaînées  
n'attendant que de grafigner  
des jacks épouvantables  
avec un coeur d'oiseau  
des gars de 200 livres  
qu'on ramasse au porte-poussière  
passé minuit bien entendu  
tous les soirs où d'aventure  
un souvenir d'elle  
a le malheur  
de les frapper

1976

Marc

L'aut  
lutte  
ou av

E  
le  
doute.  
bles de  
d'intérêt  
d'éveil  
estimée  
aussi b  
cette ex

Les ho  
ne pour  
Tricoifi  
établies  
et d'ora  
le nouv  
aura fo  
aux dé  
son pas  
que tra  
et s'é  
d'essai-  
Pierre.  
change  
être la  
temps,  
ou de  
débou  
voilà  
de 192

*Marcel Simard*

---

## L'autogestion à Tricofil: lutte sans avenir ou avenir d'une lutte?

Et puis tout à coup, en 1975, St-Jérôme est devenu le centre du Québec. Légère exagération, sans doute. N'empêche que l'un des aspects les plus remarquables de l'expérience de Tricofil tient à ce large courant d'intérêt populaire qu'elle a suscité au Québec et continue d'éveiller. Indice à la fois de la capacité souvent sous-estimée de mobilisation dont dispose la classe ouvrière aussi bien peut-être que de la pertinence culturelle de cette expérience pour de larges couches de la population.

Les hommes politiques, en tout cas, ont bien saisi qu'ils ne pouvaient se permettre, en fin de compte, de répudier Tricofil, malgré la critique des institutions économiques établies que l'autogestion, ainsi popularisée, porte en elle et dont ils ne peuvent manquer d'être conscients. Ainsi, le nouveau chef de l'Union nationale, Rodrigue Biron, nous aura fourni une illustration de ses talents d'administrateur aux décisions sûres et rapides, que nous vantait récemment son parrain d'adoption, M. Bellemare. Il ne lui aura fallu que trois semaines pour "virer capot" au sujet de Tricofil et s'en faire le défenseur. "Très, très, très valable" disait-il, lors de sa visite de l'usine. Le ministre St-Pierre, de son côté, a été stratégiquement plus lent à changer ouvertement d'opinion. Ne voulant sans doute pas être taxé de "girouettisme", il a donné à l'expérience le temps, mais non vraiment les moyens, de faire ses preuves ou de mourir d'inanition financière. Lui qui assurait, au début de l'année, que Tricofil ne pourrait être rentable, le voilà qui entrevoit la rentabilité de l'"affaire" pour la fin de 1976. Décidément, si gouverner c'est prévoir, nos hom-

mes politiques ou ceux qui se prétendent tels sont des apprentis-sorciers.

Il ne faut d'ailleurs pas se méprendre sur le sens de telles volte-faces. La légitimité que leurs récentes prises de position confère à l'expérience des travailleurs de St-Jérôme s'inscrit bien davantage dans une perspective de récupération à la fois électorale et idéologique que dans celle d'une reconnaissance et d'une valorisation du changement qu'introduit Tricofil par rapport aux institutions économiques dominantes.

Aussi importe-t-il que tous ceux que préoccupent la transformation de notre société par une implication toujours plus étendue de la classe ouvrière, cherchent à saisir les possibilités nouvelles que cette expérience laisse entrevoir. J'y viendrai, pour ma part, à la fin de cet essai. Auparavant toutefois, il importe d'examiner dans ses grandes articulations la réalité de cette expérience d'autogestion et de se demander, au-delà de la chronologie, comment ces travailleurs sont parvenus à être les artisans d'un tel changement.

### *I- Qu'est-ce que l'autogestion à Tricofil?*

Il importe d'abord de bien préciser que Tricofil est une expérimentation et non l'application d'une théorie ou d'un modèle déjà construits. Aussi faut-il compter, dans l'appréhension de cette entreprise d'autogestion, avec bon nombre d'aspects encore relativement indéterminés. Tricofil n'est actuellement qu'une esquisse et non un portrait dont tous les détails sont fixés. Néanmoins, certaines lignes de force apparaissent déjà et sont, par conséquent, saisissables.

Ainsi, dans leur analyse, Muriel Garon-Audy et Robert Laplante mettent en lumière les transformations des conditions concrètes et du sens de l'activité productive, du travail quotidien de cette collectivité ouvrière. L'éclatement de la division rigide du travail par la polyvalence des tâches, l'institution de la coopération dans le travail par l'élimination du système de boni et l'instauration de la rémunération horaire ainsi que la participation des équipes de travail à la responsabilité de la production, et bien d'autres encore, voilà qui est énorme. Mais à eux seuls, ces changements sont loin d'épuiser la différence essentielle qu'introduit l'entreprise autogérée par rapport à l'entreprise capitaliste. Le penser serait oublier que ces

modifications de l'organisation du travail, enrichissement et élargissement des tâches, groupes autonomes de production, sont devenues depuis quelques années, les réponses normalisées de la fraction moderniste du patronat européen et américain face à la montée des revendications ouvrières.(1) Certes, ces changements sont de nature à donner plus de satisfaction au travail aux producteurs, mais en eux-mêmes, ils sont encore largement compatibles avec le maintien des caractéristiques essentielles de l'entreprise capitaliste. Si donc Tricofil limitait son programme à de telles modifications, il faudrait admettre que les ouvriers se sont contentés d'indiquer au patronat les voies et moyens de moderniser l'organisation du travail tout en sauvegardant ses intérêts. Or il y a beaucoup plus dans l'expérience de Tricofil et c'est la raison pour laquelle les changements qu'analysent M. Garon-Audy et R. Laplante prennent un sens différent de celui qu'ils auraient eu s'ils avaient été l'initiative d'un patronat éclairé.

Ce à quoi, en effet, ces ouvriers/ouvrières se sont également attaqués, c'est à la question du pouvoir dans l'entreprise, d'une manière telle que le titre d'auto-gestion ne soit pas qu'un slogan. C'est un euphémisme de dire que le pouvoir, à quelque niveau qu'il soit, est un phénomène complexe, bien qu'on ait tendance à l'oublier en certains milieux. On sait par exemple, dans le cas d'une entreprise, qu'il ne suffit pas d'avoir la propriété juridique des moyens de production pour contrôler de fait l'exercice du pouvoir. Certes, la propriété de droit est un des "moyens de pouvoir"(2), mais ce n'est pas le seul, ni même le plus déterminant en certains cas comme certains le soutiennent. (3) Aussi convient-il d'examiner comment, dans le cas de Tricofil, les travailleurs ont cherché à s'assurer les contrôles décisifs sur le fonctionnement de leur entreprise.(4)

En premier lieu, le pouvoir d'orientation, de définition des objectifs et des politiques générales de l'entreprise et d'utilisation de la plus-value est entre leurs mains. Il faut savoir, en effet, que les travailleurs de l'usine ne sont pas les seuls propriétaires, ni même majoritaires dans la propriété de droit de l'entreprise. Le portefeuille de la compagnie, d'une valeur globale de \$1 200 000, se répartit en deux groupes d'actions:

a) \$900 000 d'actions privilégiées, dont \$400 000 ont jusqu'ici été achetés par le public et \$300 000 par la Société de développement industriel (SDI - gouvernemental) qui a

converti ainsi, au début de l'année '76, son prêt initial à l'entreprise;

- b) et \$300 000 en actions ordinaires réservées exclusivement aux travailleurs/euses de l'usine qui les acquièrent progressivement par une formule de retenue hebdomadaire à la source.

Toutefois, bien que minoritaires, seuls les détenteurs de ce dernier groupe d'actions ont droit de vote dans la Société populaire Tricofil, en sorte que les travailleurs de l'usine seulement contrôlent le pouvoir de décision sur les orientations et l'élection du conseil d'administration, par le biais des assemblées générales d'actionnaires bi-annuelles.

L'assemblée générale n'est cependant pas la seule instance décisive en matière de définition des objectifs et des politiques générales d'une entreprise, ni même la plus cruciale dans la mesure où elle se prononce le plus souvent sur des propositions qui lui sont faites par le conseil d'administration. Aussi est-ce la composition de ce dernier qui est déterminante en réalité. Et c'est pourquoi les travailleurs de l'usine s'y sont assuré d'une représentation fortement majoritaire, sans perdre de vue, toutefois, que la réalité ouvrière et celle de l'entreprise sont hétérogènes. C'est ainsi que sur un conseil d'administration de 11 membres, élus par les actionnaires ordinaires (les travailleurs de l'usine) en assemblée générale, on trouve 1 représentant choisi parmi les actionnaires privilégiés, 1 représentant des cadres à l'emploi de l'entreprise mais venant de l'extérieur, i.e. non issu du groupe des travailleurs de l'usine (5), 3 représentants de l'exécutif syndical et 6 représentants des travailleurs de la base, i.e. ceux qui ne font pas partis de l'organisation syndicale elle-même (fonction d'officier ou de délégué syndical). S'ajoutent à cela 2 membres observateurs, sans droit de vote, l'un représentant la S.D.I. (gouvernementale), l'autre la Société d'investissement Desjardins (mouvement coopératif) qui a consenti il y a quelques mois un prêt de \$250 000 à Tricofil. Signalons enfin que sur une délégation de 9 travailleurs au conseil d'administration, 4 sont des ouvrières, indice d'un effort collectif réel pour ouvrir les instances décisionnelles à la participation des femmes. (6)

L'appropriation par les travailleurs du pouvoir d'orientation générale de l'usine et de répartition de la plus value est donc acquise. Il est bien évident, toutefois,

que la réalité du pouvoir dans une entreprise ne saurait être réduite à celui qu'exerce son conseil d'administration. Des dizaines de décisions doivent être prises à chaque jour pour assurer le fonctionnement d'une usine et c'est à ce niveau quotidien que doit se révéler la possibilité véritable de l'autogestion de changer les rapports sociaux réels. On semble croire, en certains milieux, que la démocratie directe, i.e. la prise de toutes les décisions par tous en tout temps, soit la seule façon d'y parvenir. Les travailleurs de Tricofil, pour leur part, ont explicitement mis de côté une telle illusion pour y préférer une formule plus complexe qui met en rapport une direction générale, des équipes départementales et un conseil des travailleurs. Voyons de quoi il s'agit.

Les travailleurs n'ont pas hésité, en effet, à se donner une direction générale qui puisse, dans le cadre de l'objectifs et de politique fixés par leur conseil d'administration, assurer efficacement la gestion quotidienne des problèmes généraux de l'entreprise: finances, comptabilité, politique du personnel, marketing, objectifs de production, etc... On pense souvent que la direction générale d'une unité industrielle est une affaire strictement technique, que les décisions prises le sont sur la base de critères objectifs et neutres. A Tricofil, les travailleurs ont, au contraire, parfaitement saisi, dans leurs rapports conflictuels avec les anciens patrons, que la gestion d'une usine est également un phénomène politique, qu'à travers l'administration des choses s'exerce un pouvoir sur les hommes et leurs rapports dans un sens ou un autre. Aussi ont-ils confié la position de directeur général à un homme politique, issu de leur milieu et qui soit capable d'orienter les décisions de la direction générale, qui comprend aussi deux autres travailleurs et trois cadres venant de l'extérieur, dans un sens politique précis, tout en s'assurant cependant que cette équipe dirigeante ne soit pas la seule à définir une telle orientation. Ainsi, mis à part le conseil d'administration qui est la première instance de définition de l'orientation politique des décisions, il y a également les équipes de travail, via l'assemblée des premiers hommes/femmes, avec lesquelles la direction de l'usine doit élaborer les décisions qui affectent les départements.

Ce sont, en effet, les équipes de travail qui, autour de leurs hommes/femmes, constituent le moyen privilégié pour l'ensemble des travailleurs de participer di-

rectement aux décisions, finalement les plus essentielles parce que toutes les autres s'y condensent concrètement, i.e. celles relatives à l'organisation de la production et du travail. Une équipe de travail comprend tous ceux et celles qui produisent dans un département. A Tricofil, il y a 15 départements de production (effilochage, cardage, filature, etc...). Chaque équipe s'élit un premier homme ou une première femme, personne ayant généralement la plus grande expérience des opérations technique du département et les meilleures capacités pour animer le travail de l'équipe. Avec le premier homme/femme, l'équipe dispose d'une ressource pour résoudre les problèmes techniques qui peuvent être rencontrés, assurer la formation des nouveaux travailleurs, développer la polyvalence des tâches, surveiller la qualité de la production, améliorer les méthodes de travail, faire le lien avec la direction générale de l'usine. Autour du premier homme/femme, c'est le savoir-faire pratique des travailleurs qui se structure, se développe et s'applique à déterminer, conjointement avec la direction de l'usine, l'organisation du travail et de la production (fixation des objectifs hebdomadaires de production, etc...). Certes, c'est progressivement et dans la pratique des rapports d'implication réciproque avec la direction générale que se précisent les limites de cette autonomie relative de gestion des équipes départementale, mais la politique d'extension de la décentralisation semble actuellement prévaloir. Ainsi les départements, regroupés en sections (filature-tissage, tricotage, confection, teinture-finition) commencent à faire l'expérience de la gestion budgétaire.

Et puis enfin, il y a le Conseil des Travailleurs. On sait que pour ceux qui sont dirigés, l'entreprise capitaliste habituelle est certainement l'institution où l'exercice du pouvoir est le plus hermétique et le plus opaque. L'intérêt pour les possédants d'une telle politique du secret sur les décisions prises et les motifs de celles-ci n'est plus à démontrer. L'opacité ou, si l'on veut, le contrôle de l'information est un des moyens de pouvoir. A Tricofil, le conseil des travailleurs vise essentiellement à contrecarrer la possibilité d'une telle privatisation de l'exercice du pouvoir. Composé de 7 travailleurs élus par l'assemblée générale, ce conseil a pour fonction unique d'assurer aux travailleurs l'information et la formation politique et économique relative au fonctionnement de l'entreprise. Ce n'est d'ailleurs sans doute pas un hasard si les travailleurs ont

élu à ce poste l'ensemble de leur exécutif syndical. Ils signalent peut-être ainsi la nouvelle orientation qu'ils veulent imprimer à leur organisation syndicale: à la fois une forte implication dans le projet de nouvelle entreprise tout en étant en position de garder ses distances par rapport à l'appareil central de direction. A cet effet, les membres du conseil sont d'office membres-observateurs aux réunions du conseil d'administration et sont assisté d'une personne à plein temps dans leur tâche de mise en place des moyens d'information/formation. Un tel conseil a également un autre avantage, puisque par la participation de ses membres aux réunions du conseil d'administration, se trouve élargi d'autant le nombre de ceux qui sont bien au fait des dossiers importants de l'entreprise, préparant ainsi une relève aux administrateurs en place. De la sorte, existent non seulement la possibilité structurelle de publicité de l'exercice du pouvoir, mais également celle de sa mobilité. Une possibilité, au surplus, qui s'enracine dans une tradition bien établie dans ce groupe, de renouvellement périodique des équipes dirigeantes.

Voilà donc, rapidement esquissée, l'articulation des divers mécanismes d'exercice du pouvoir à Tricofil. Il n'est pas difficile de voir que les travailleurs mettent ainsi en place les éléments d'un type de gestion et donc de rapports sociaux différents de ceux auxquels nous avait habitués l'entreprise capitaliste, traditionnelle ou technocratique. A la concentration du pouvoir, fondée sur la propriété privée et/ou la monopolisation du savoir technique, caractéristique de cette dernière et qui exclut les travailleurs des décisions essentielles, Tricofil oppose un réseau décentralisé de pouvoirs, en fonction de la propriété collective et des exigences des producteurs à s'approprier non seulement la pleine valeur économique de leur travail mais aussi à être directement responsable de l'organisation de celui-ci. En effet, bien que la direction générale soit investie de pouvoirs étendus, tout se passe comme si l'expérience d'autogestion consistait pour une bonne part à ce que les travailleurs s'assurent en contrepartie d'un contrôle de l'appareil de gestion centrale à la fois par le haut (assemblée générale et conseil d'administration), le côté (conseil des travailleurs) et le bas (les équipes de travail), instituant du même coup un ensemble de lieux où ils puissent définir et affirmer leurs exigences collectives. Bref, en reprenant une distinction présente dans l'organigramme officiel (re-

produit en annexe), on pourrait dire que la compagnie Tricofil (au sens juridique du terme) est bien autogérée, tandis que l'entreprise Tricofil (au sens fonctionnel du terme) est beaucoup plus proche d'une forme de co-gestion, notamment au niveau de l'organisation du travail, entre l'ensemble des travailleurs répartis en équipes départementales et la direction générale de l'usine.

Une telle articulation entre une vigoureuse direction générale et un mouvement de base fortement militant n'est d'ailleurs pas fortuite dans l'expérience de Tricofil. Elle retraduit, en effet, les axes fondamentaux de développement de cette collectivité ouvrière qui a su profiter d'une situation difficile pour pousser plus loin l'affirmation de ses exigences gestionnaires. Développer cette thèse, c'est en réalité se demander comment les ouvriers/ères en sont arrivés là.

## *II- La genèse historique de l'autogestion à Tricofil*

La question mérite d'abord d'être précisée, car on peut être tenté d'assimiler sans précaution l'exigence de voir réouvrir une usine que l'entreprise privée vient de fermer et celle, présente à Tricofil, des travailleurs qui décident de prendre en charge la réouverture afin de se placer en position de contrôler directement la gestion du nouvel appareil de production. La première exigence, en effet, est caractéristique des populations habitant les régions économiquement périphériques, qui se trouvent dans une situation objective de rareté au niveau des possibilités de développement avec les conséquences qui en résultent aux plans de l'emploi (taux élevé de chômage, faible mobilité occupationnelle, etc...) et du revenu notamment. Qu'une entreprise importante ferme ses portes dans une telle région et l'on voit presque infailliblement surgir un mouvement populaire exigeant la réouverture. Sogefor dans la région de Mont-Laurier et Tembec au Témiscamingue, la cartonnerie de Cabano et la scierie de Sacré-Coeur dans le bas Saguenay sont les illustrations québécoises les mieux connues de ces mouvements de défense et/ou de promotion du développement et de l'emploi. Les travailleurs de Tricofil sont également porteurs de cette exigence de conserver leur travail (7), encore qu'ici la proximité relative de Montréal rende vraisemblablement la nécessité moins impérieuse, comparativement à l'Abitibi ou la Gaspésie. Dans ce cas, toutefois, cette ressemblance s'articule à des différences im-

portantes qu'il convient de signaler. A Tricofil, d'une part, les travailleurs de l'usine ont conservé le leadership du début à la fin de l'opération de relance, sans exclure pour autant la mobilisation de la population locale et même nationale, contrairement aux autres cas où les élites locales et régionales ont dans une large mesure assuré la direction du mouvement. Ce contrôle ouvrier du leadership a d'autre part permis de définir clairement l'exigence des travailleurs de l'usine d'obtenir une participation décisive à la gestion entière de la nouvelle entreprise, comparativement aux mouvements précédents où la revendication de participation populaire, en se laissant minorisée, semblait traduire davantage l'exigence d'être associé, i.e. intégré au développement plutôt que d'en contrôler effectivement les orientations et les modalités concrètes. Ainsi, au début du mouvement de réouverture, les travailleurs de Tricofil n'envisageait pas encore sérieusement l'autogestion, mais ils exigeaient à tout le moins la co-gestion complète, dans le cadre d'une location de l'usine liant conjointement le gouvernement et les travailleurs.(8) Et surtout, devant le refus de celui-là à s'engager activement dans la cogestion, l'essentiel est de remarquer que les travailleurs, loin de se replier sur une formule moins exigeante, ont au contraire relevé le défi d'un projet encore plus risqué en s'engageant seul dans la location de l'usine et par la suite, dans son appropriation juridique. C'est à ce niveau d'exigence que renvoie la différence essentielle de l'expérience actuelle de Tricofil et à propos duquel il importe de se demander comment il a été atteint par cette collectivité ouvrière.

On obtient, me semble-t-il, l'essentiel de la réponse à cette question en considérant l'évolution historique des rapports qui se sont établis, dans cette usine, entre le groupe des travailleurs d'une part et la direction patronale d'autre part. Autrement dit, je fais l'hypothèse que les travailleurs de cette usine avaient commencé depuis plusieurs années, à travers leurs rapports conflictuels avec les patrons, à acquérir un contrôle sur la production tel, que la généralisation de celui-ci leur paraissait non seulement possible, mais réalisable et nécessaire au moment de relancer l'entreprise. Bref, ce qui semble apparaître clairement à travers l'expérience de Tricofil, c'est que les producteurs n'arrivent pas du jour au lendemain, au hasard des circonstances, à l'idée qu'ils puissent se passer d'un pa-

tron qui les dirige et les gère de l'extérieur et qu'à ce titre, il y a des conditions socio-historiques qui doivent être réunies pour qu'à l'occasion d'une fermeture, les travailleurs prennent le chemin de l'autogestion et non celui de l'assurance-chômage. Dans le cas précis de Tricofil, le développement de ces conditions a été grandement favorisé par le type d'entreprise et de gestion que la direction patronale a maintenu jusqu'à la fermeture.

### *La con-gestion patronale...*

Il n'est pas inutile, en effet, de rappeler que la Regent Knitting Mills' (aujourd'hui Tricofil) faisait partie d'une entreprise de caractère essentiellement familial. Hyman Grover acquit l'usine au milieu des années '40 pour en faire le pilier d'un petit empire qui comprenait une autre usine de textile/vêtement à Montréal, ainsi que des investissements importants dans l'immeuble à bureaux et à logements. Dans le secteur québécois du textile, H. Grover constitua ainsi une des plus grosse entreprise à propriétaire unique (employant dans les années '60 plus de 1500 travailleurs dans ses deux usines), sans comparaison toutefois, avec les grandes compagnies à actionnaires multiples comme Dominion Textiles et Celanese. Mais la faiblesse majeure de cette entreprise résidait dans son type de gestion. Sous la pression des importations étrangères et bénéficiant du savoir-faire administratif des sociétés-mères américaines ou britanniques, les grands du textile canadien s'étaient convertis à une gestion de type technocratique, tandis qu'à la Regent Knitting, H. Grover maintenait une gestion typique de l'entrepreneur individuel: hyper-concentration du pouvoir de décision et des fonctions de gérance, absence de cadres intermédiaires susceptibles de décongestionner le processus de décision, faible renouvellement et donc vieillissement technique et humain de l'appareil de maîtrise de la production et enfin paternalisme autoritaire dans les relations avec les employés.

Un pareil style de gestion engendra progressivement des problèmes critiques à deux niveaux principalement. En premier lieu, une telle direction de l'entreprise détruisit petit à petit les bases mêmes de sa rentabilité économique, parce qu'elle fut incapable de s'adapter aux exigences nouvelles de celles-ci. Il faut savoir, à cet égard, que la grande transformation qui s'est opérée dans le marché du textile et du vêtement au début des années '60, a été

le développement d'une nouvelle mode, caractérisée par une diversification considérable des tissus et des coloris et par un renouvellement extrêmement rapide des styles, ou si l'on veut une accélération de leur désuétude. (9) Par conséquent, pour être concurrentiel sur ce nouveau marché (10), et donc être rentable, il fallait désormais consacrer beaucoup d'énergie au développement du produit (diversification des tissus, des styles et des couleurs) et constituer une équipe bien encadrée de vendeurs chevronnés et aguerris. Mais surtout il fallait planifier beaucoup plus strictement la production de manière à sortir les séries assez tôt pour prendre le marché dès le début de la saison et recevoir ainsi des secondes commandes sur des séries déjà programmées, l'efficacité du "merchandising" assurant alors une réduction des coûts de production. Technologiquement, l'usine de St-Jérôme était en mesure de faire face à ces nouvelles exigences. Malgré quelques incohérences fonctionnelles (la disposition physique des départements par exemple), Hyman Grover avait développé en un seul lieu un appareil intégré de production, permettant la transformation de la matière première brute jusqu'au vêtement prêt-à-porter, souple et capable d'assurer la fabrication d'une gamme étendue de tissus et de vêtements. Mais sur le plan de la gestion, la concentration de toutes les fonctions de gérance entre les mains de trois cadres supérieurs seulement (pour les deux usines de St-Jérôme et de Montréal) et la rareté des cadres intermédiaires étaient devenues incompatibles avec les exigences nouvelles du marché et de la production. Maintenir ce type de gestion équivalait à terme à étrangler financièrement l'entreprise. Il a fallu quatre années successives de déficit (11) pour qu'en 1972, éclate au grand jour la crise des rapports de cette entreprise et du système économique environnant. (12) Je reviendrai plus loin sur les tentatives de résolution de cette crise par la direction.

### *...et les débuts de la gestion ouvrière du travail*

Pour l'instant, il importe de faire apparaître les problèmes que ce type de gestion engendrait également au niveau de l'organisation du travail. Le paternalisme et l'autoritarisme dont il a été question plus haut à propos des relations de Grover avec ses employés, avaient également force de loi dans les rapports entre la haute direction et ses agents de maîtrise et de surveillance du travail. Une telle pratique renforçait systématiquement la structure très

centralisée de la gérance, la plupart des surintendants et des contremaîtres craignant, sous cette tutelle arbitraire, de prendre des initiatives et des décisions qui puissent être répudiées d'autorité par la direction. En conséquence, de nombreux problèmes qui auraient pu normalement être réglés au niveau de la maîtrise dans une structure décentralisée de gestion, devaient en fait passer par la haute direction qui était ainsi complètement débordée et n'arrivait pas à les solutionner. Résignés, la plupart des agents de maîtrise assistaient impuissants à la dégradation de l'appareil de contrôle et d'organisation du travail, qui s'accélérait d'autant plus que celui-ci vieillissait et n'était pas renouvelé techniquement et humainement.

Cet espèce de vide administratif et l'incapacité corrélatrice de la direction à régler efficacement de nombreux problèmes d'organisation de la production ont été les conditions structurelles qui ont permis aux travailleurs de St-Jérôme, productivistes et fiers de leur travail, de développer progressivement, au cours des années '60, des formes concrètes, certes fragmentaires et officieuses, de gestion ouvrière du travail. La contre-gestion ouvrière est un phénomène tout à fait courant dans les unités de production de type capitaliste ou bureaucratique, dont la structure consacre la séparation systématique des fonctions de direction et d'exécution de l'acte productif. Le freinage, mis en lumière par les recherches d'Elton Mayo (13) est sans doute la forme la mieux connue de ces pratiques ouvrières de gestion du travail, mais il y en a bien d'autres. (14) Et à la Regent Knitting, les travailleurs de la plupart des départements ont bénéficié de conditions particulièrement favorables à une prise en charge étendue de l'organisation du travail. Ce contrôle était devenu tel qu'en 1972, au moment des négociations pour le renouvellement de la convention collective et alors que la crise financière de l'entreprise venait d'éclater ouvertement, la compagnie soumettait sérieusement au syndicat la proposition selon laquelle ce dernier serait devenu le sous-contracteur prenant la responsabilité entière de la production tandis que la direction patronale serait l'acheteur et le vendeur de cette production autogérée. Le syndicat a évidemment refusé une telle offre qui aurait rendu les travailleurs entièrement dépendant des conditions fixées par un acheteur exclusif. Jadis industriel, le patron ne se rendait pas moins compte qu'il ne pouvait plus être dans cette usine, qu'un commerçant. Il attestait du même

coup que les travailleurs, solidement organisé en un syndicat militant, étaient devenus une force décisive en matière d'organisation du travail et de la production.

### *L'outil syndical*

Car il faut également souligner que parallèlement au contrôle que ces travailleurs développaient sur le fonctionnement de l'usine, ils prenaient aussi en main la gestion complète de leur organisation syndicale, la transformation des rapports entre la base et l'appareil syndical conditionnant largement celle des relations patronales-ouvrières. L'histoire de cette prise en charge serait assez longue à rappeler dans le détail. Aussi convient-il davantage de s'en limiter à l'essentiel. Les vingt premières années d'unionisme (1937-1957) ont été, pour ces travailleurs, l'occasion d'une cruelle expérience de structures syndicales dont l'intégration au fonctionnement des entreprises capitalistes était à peu près complète. De 1937 à 1942, les ouvriers sont affiliés à la CTCC (devenue aujourd'hui la CSN). L'échec total de la grève de trois semaines en 1939 les incite alors à adhérer à la nouvelle Union des ouvriers Unis du Textile du Canada, mis sur pied par le Congrès des Métiers et du Travail du Canada (CMTC), homologue canadien de la conservatrice American Federation of Labour. Les ouvriers/ères de la Regent Knitting constituent le premier local de cette nouvelle fédération. Mais le négociateur syndical étant l'un des contremaîtres de l'usine, les travailleurs s'aperçoivent rapidement qu'ils sont en fait contrôlés, à leur grand désavantage, par un syndicat de boutique. Aussi obtiennent-ils, quelques années plus tard, une charte fédérale qui les affine directement au CMTC. Mais l'expérience s'avère aussi désastreuse: le permanent régional du CMTC fraude le syndicat local de plusieurs milliers de dollars, tandis que les négociateurs fournis par la centrale contribuent, par leur incompétence, à maintenir les salaires et les conditions de travail des ouvriers de St-Jérôme largement en bas de la moyenne provinciale dans ce secteur. Pourtant la combativité et la détermination des travailleurs ne manquent pas. En 1950, ils font une grève de 10 semaines, sans support financier, pour un contrat de cinq ans, au renouvellement duquel ils débrayent à nouveau, dans les mêmes conditions économiques, cette fois pour une durée de 17 semaines. Ce que ces déboires répétés traduisent, en fait, ce sont les vices d'une organisation syndicale

qui échappe au contrôle décisif des travailleurs de la base. Mais le groupe est divisé à la suite de cette désastreuse expérience. A l'élection de l'exécutif syndical, en 1957, deux tendances s'affrontent: l'une qui croit préférable de conserver le même régime syndical et prétend obtenir davantage par une attitude conciliante vis-à-vis du patronat, l'autre qui critique la présente organisation syndicale, propose la désaffiliation et une radicalisation de l'action ouvrière. La seconde, avec Edouard Gagnon, l'emporte. L'élection de cette équipe marque la prédominance au sein de la collectivité ouvrière d'une forte exigence de réappropriation localement les fonctions essentielles de l'organisation syndicale, et notamment la fonction de négociation dont l'expérience antérieure avait montré qu'elle desservait largement les intérêts des travailleurs dans la mesure où elle leur échappait. Toutefois, pour récupérer le contrôle de cette fonction, il fallait que plusieurs conditions soient mises en place.

En premier lieu, les travailleurs devaient se donner un leadership fort, capable d'affronter non seulement le patronat, mais également l'appareil syndical supérieur, en plus de refaire l'unité de la base. A partir de 1957, ils vont successivement élire trois exécutifs vigoureux, autour d'E. Gagnon, M. Bonami et P. A. Boucher, des équipes beaucoup plus dirigeantes, organisatrices et mobilisatrices du mouvement ouvrier, que dominantes, i.e. conservatrices de leur position et répressives des initiatives de la base. Les indices de la constitution d'un tel type de leadership sont nombreux: information de plus en plus large aux membres et sur des questions autrefois considérées comme privées, les griefs par exemple, organisation de rencontres départementales pour préparer collectivement le contenu des négociations et de réunions mensuelles, en plus des assemblées générales régulières, pour discuter avec les travailleurs de chaque département des faiblesses de la convention collective et des problèmes de la production, expérimentation de nouvelles modalités de rapport conflictuel avec la direction patronale (journées d'étude et visite d'usine en 1960, grève perlée en 1966, occupation de l'usine en 1972, nombreux débrayages spontanés), forte implication dans le leadership du mouvement ouvrier régional, et ainsi de suite.

L'ensemble de ces pratiques novatrices, toutefois ne traduit pas seulement les qualités personnelles des dirigeants syndicaux, mais davantage encore le mouve-

ment d'une collectivité ouvrière fermement décidée à s'approprier les moyens d'assurer la promotion de ses intérêts. Voilà pourquoi, en deuxième lieu, il faut signaler le développement dans les années '60 d'un large militantisme à la base, qui trouvait dans les initiatives de ses dirigeants à la fois des moyens de se renforcer et des instruments pour définir et affirmer ses exigences.

En troisième lieu, enfin, il fallait que ce groupe trouve la formule juridique de son autonomie relative dans le mouvement syndical, dans la mesure où il ne voulait ni s'isoler complètement (v.g. devenir un syndicat indépendant) ni abandonner à des instances supérieures, i.e. extérieures, le contrôle de son action collective. Ce n'est qu'en 1972 qu'on y parvient, alors que le Congrès du Travail du Canada (CTC) crée un précédent et accorde au syndicat local une charte fédérale, acceptant ainsi après plusieurs années de négociations sa désaffiliation d'une union internationale. (15) En 35 ans, les travailleurs de la Regent Knitting avaient dû modifier à cinq reprises leurs rapports avec l'institution syndicale, pour arriver à exercer un contrôle satisfaisant sur leur organisation.

C'est la conquête de cette autonomie syndicale relative, avec les composantes que je viens d'indiquer, et l'implication de plus en plus grande des travailleurs de la base dans la gestion concrète de leur travail et de la production, soulignée plus haut, qui vont permettre à cette collectivité ouvrière de jouer un rôle déterminant dans la dynamique de la crise qui éclate en 1972 et ultérieurement d'instituer les articulations principales de cette expérience d'autogestion dont il a été question en première partie.

### *La crise*

Et d'abord, la crise! Après plusieurs déficits successifs, la compagnie annonce, en juillet '72, qu'elle va congédier dans les délais légaux 310 des 520 employés de l'usine de St-Jérôme. Bien que l'avis officiel de licenciement soit envoyé au Ministère du Travail du Québec, il ne faut pas écarter la possibilité d'un bluff de la part de la compagnie qui négocie avec les syndiqués le renouvellement de la convention collective. Toutefois, la crise financière est bien réelle, l'entreprise étant étranglée par le maintien de méthodes périmées de gestion. Les travailleurs le soupçonnent d'ailleurs depuis longtemps déjà. La réorganisation s'impose. Mais pour eux, la question essentielle est de sa-

voir comment elle se fera, i.e. avec ou sans leur participation décisive. Ils négocient donc, dès 1972, contre une faible augmentation de salaire, la mise sur pied d'un comité consultatif, à représentation syndicale-patronale paritaire, et qui deviendra rapidement dans la pratique un véritable comité de co-gestion de la réorganisation. Toutefois, pour être efficace, leur participation à ce comité doit s'appuyer sur une connaissance approfondie des problèmes financiers, administratifs et techniques de la compagnie. A cette fin, ils font admettre aux représentants patronaux et gouvernementaux que le comité mixte de reclassement des travailleurs congédiés, habituellement formé dans le cas de congédiement massif, ait aussi un mandat d'étude de la situation économique de l'entreprise et des aspirations des travailleurs. C'est ainsi que la première étude est confiée à la firme d'experts-conseil Kurt and Salmon Associates (KSA), tandis que le sociologue Jacques GrandMaison accepte la responsabilité de la seconde. (16) Les résultats de l'étude KSA sont connus à la fin de janvier '73. L'analyse confirme les déficits accumulés, les faiblesses administratives, la qualité d'ensemble du potentiel productif (technologique et humain) de l'usine. Elle conclut que l'entreprise peut redevenir rentable à condition essentiellement qu'on passe à une gestion de type technocratique (direction locale de l'usine, engagement de trois nouveaux cadres supérieurs pour décongestionner les fonctions de gérance, renforcement des équipes de cadres intermédiaires, etc...) et qu'on rétablisse des relations patronales-ouvrières normales, i.e. comme il apparaîtra plus tard, que la direction reprenne le contrôle sur la production et que les ouvriers acceptent de produire davantage pour de meilleurs salaires. En réalité, l'ensemble de ces recommandations définit une solution cohérente d'un point de vue patronal, la seule d'ailleurs qui puisse résoudre la crise conformément aux intérêts de la compagnie même si ses propriétaires ont longuement hésité à s'y engager. C'est peut-être qu'ils voyaient déjà qu'en pratique, cette solution était impossible à appliquer, compte tenu de la nature des rapports conflictuels qui s'étaient développés historiquement entre eux et les travailleurs. Depuis plusieurs années, en effet, ces derniers avaient acquis dans les faits, une position de force dans l'organisation du travail et de la production (17) qui avait reçu, dans la convention collective de 1972, une reconnaissance de droit par la formule du comité consultatif dont le libellé équivalait

à instituer la co-gestion. Tenter, dans ces conditions, d'appliquer la solution technocratique ne pouvait que déclencher un affrontement majeur.

Il se produisit effectivement en mars 1974 à propos de la première opération de réorganisation du travail, dans les départements de couture et de finition. Il s'agissait de faire un cas-type. Le projet patronal, préparé par les techniciens de la firme KSA, est une illustration typique des principes de l'organisation technocratique (dite "scientifique") du travail: définition standardisée par la direction du génie industriel des tâches de chaque poste, des temps de travail, des normes minimales de production, des séquences d'opération, principe d'ancienneté occupationnelle consacrant une division rigide du travail, système de bonus individuels comme seul stimulant à la productivité, etc... Mais surtout, la proposition prend la forme d'un addendum à la convention collective en vigueur depuis le 1er août 1973 et qui, en cas de différence d'interprétation, prévaut sur les dispositions de cette dernière. Par là, la compagnie cherche à court-circuiter le pouvoir de co-gestion du comité consultatif de manière à récupérer le contrôle complet de la réorganisation. La riposte syndicale ne se fait pas attendre. Elle s'oppose non seulement au principe de l'addendum, mais aussi au contenu du projet patronal, proposant après rencontres avec les couturières, le remplacement du système de bonus individuels par la rémunération horaire avec possibilité de bonus collectif, la suppression de la division du travail par le principe de la polyvalence des tâches, l'institution de véritables équipes de travail ayant des responsabilités définies en matière d'organisation du travail. Nouvelle proposition patronale qui s'en tient, pour l'essentiel, au projet initial. C'est l'impasse et l'épreuve de force. Le syndicat maintient ses positions et dépose, à la fin d'avril, un grief de \$100 000. contre la compagnie, pour n'avoir pas respecté dans la paie des couturières, les taux établis de rémunération à la pièce. Au début de mai, la compagnie réplique qu'elle ne reconnaît pas le bien-fondé du grief et menace de discontinuer ses opérations à St-Jérôme. Loin d'abandonner son grief, le syndicat le soumet à l'arbitrage et demande en plus, le 30 mai 1974, la réouverture de la convention collective pour négocier l'indexation générale des salaires au coût de la vie. Le lendemain, la partie patronale refuse d'ouvrir les négociations sur ce point et demande plutôt si les ouvrières de la coutu-

re et de la finition acceptent le plan proposé de rémunération à la pièce (système de boni individuels). La réponse est unanimement négative et pendant toute la première semaine de juin, les travailleurs ralentissent la production. Le 7 juin, la compagnie ferme l'usine, sans le préavis légal de quatre mois.

Ce qui se passe ensuite jusqu'à la réouverture de l'usine sur une base d'autogestion, constitue une expérience collective d'une grande richesse, novatrice à plusieurs égards. L'obtention par le groupe du statut collectif de recherche d'emploi auprès de la commission d'assurance-chômage, l'autogestion de la corvée à l'automne '74, les démarches pour louer l'usine conjointement avec le gouvernement provincial et leur échec, les dizaines de rencontres à travers lesquelles le groupe a préparé la relance de l'entreprise en fonction de ses exigences gestionnaires, tout cela mériterait d'être analysé dans le détail. (18) Mais l'espace est insuffisant et il est temps de conclure.

### CONCLUSION

Revenons d'abord à la question de départ formulée dans le titre de cet article. Tricofil est-il une lutte sans avenir ou l'avenir d'une lutte? J'ai tenté, dans les pages précédentes, de montrer que l'expérience actuelle d'autogestion n'est pas une improvisation, mais au contraire la résultante d'exigences développées historiquement par une collectivité ouvrière au travers des rapports qui l'opposaient à un patron exploiteur et à une organisation syndicale centralisatrice. Mais cette expérience a également un avenir qu'il importe d'entrevoir.

Un avenir qui lui est propre d'abord, et dont la base économique semble désormais assurée, l'entreprise ayant maintenant réuni les conditions de sa rentabilité à court terme. Il y a, à ce propos, un malentendu qu'il faut dissiper. On s'imagine, en certains milieux, que le fait pour Tricofil d'assurer sa viabilité économique signifie la récupération de l'entreprise par le système économique dominant. Certes, l'usine de St-Jérôme devra être concurrentielle, mais dans un secteur faiblement monopolisé comme celui du textile-vêtement, cela veut simplement dire qu'elle soit aussi productive que les autres. Et que je sache, le capitalisme n'a pas inventé la productivité, mais seulement un mode, aliénant entre tous, de l'organiser et de la développer. Mais il n'est pas du tout certain que le capitalisme

ait le monopole des méthodes hautement productives, bien que ce soit là un de ses arguments majeurs pour justifier son emprise. De ce point de vue, le défi que tentent de relever les travailleurs de Tricofil est gros de promesses pour l'avenir. Ce que veulent ces ouvriers, en effet, c'est de produire, mais selon des modalités nouvelles, dont ils ont le contrôle et dans lesquelles ils se reconnaissent collectivement. Et ils font le pari que de rendre ainsi le travail signifiant, en confiant aux producteurs la responsabilité d'organiser les actes qu'ils accomplissent, contrairement au capitalisme qui les en dépouille, ne peut qu'entraîner une augmentation de la productivité. (19)

Mais il est clair également que l'expérimentation qui se poursuit à Tricofil a une grande importance pour l'avenir de la classe ouvrière en ce pays. Ceux qui dédaignent une telle expérience d'autogestion sous prétexte qu'elle est réduite ou marginale, alors que la priorité de la classe ouvrière est de s'engager dans une lutte pour conquérir le pouvoir politique, restent aveugles devant le fait qu'une classe devient politiquement efficace non seulement en s'organisant à cette fin mais aussi en acquérant la conviction qu'elle peut se passer de ceux qui détiennent le pouvoir et l'exercer à leur place. Et de ce point de vue, la démonstration pratique que sont à faire les ouvriers de St-Jérôme vaut mieux que bien des argumentations théoriques sur la nécessité objective pour le prolétariat de renverser la domination capitaliste. L'intérêt d'ailleurs que soulève cette expérience dans de nombreux milieux ouvriers et populaires ne signale-t-il pas que l'expérimentation de multiples formes d'autogestion peut être, dans un avenir prochain, la voie privilégiée d'expression des exigences les plus actuelles du monde ordinaire.

- (1) Cf. Marc Maurice, "Politiques syndicales pour l'amélioration des conditions de travail et de l'organisation de l'entreprise: situation en Europe et aux Etats-Unis", *Revue française des affaires sociales*, no 1, 1974, pp. 53-99. Et aussi le rapport de l'OCDE, *Séminaire patronal international sur les progrès dans l'organisation du travail*, Paris, 1973.
- (2) J'emprunte l'expression au bel essai de P. Rosanvallon, *L'âge de l'autogestion*, Ed. du Seuil, Paris, 1976.
- (3) C'est la thèse notamment de J.K. Galbraith, *Le nouvel état industriel*, Ed. Gallimard, Paris, 1968.
- (4) On trouve en annexe, l'organigramme de la structure actuelle de l'entreprise.
- (5) Il y en a 3 actuellement.
- (6) Les femmes comptent, à Tricofil, pour la moitié environ de la main-d'oeuvre.
- (7) Jacques GrandMaison, *Une tentative d'autogestion*, P.U.M., Montréal, 1975, pp. 57-60.

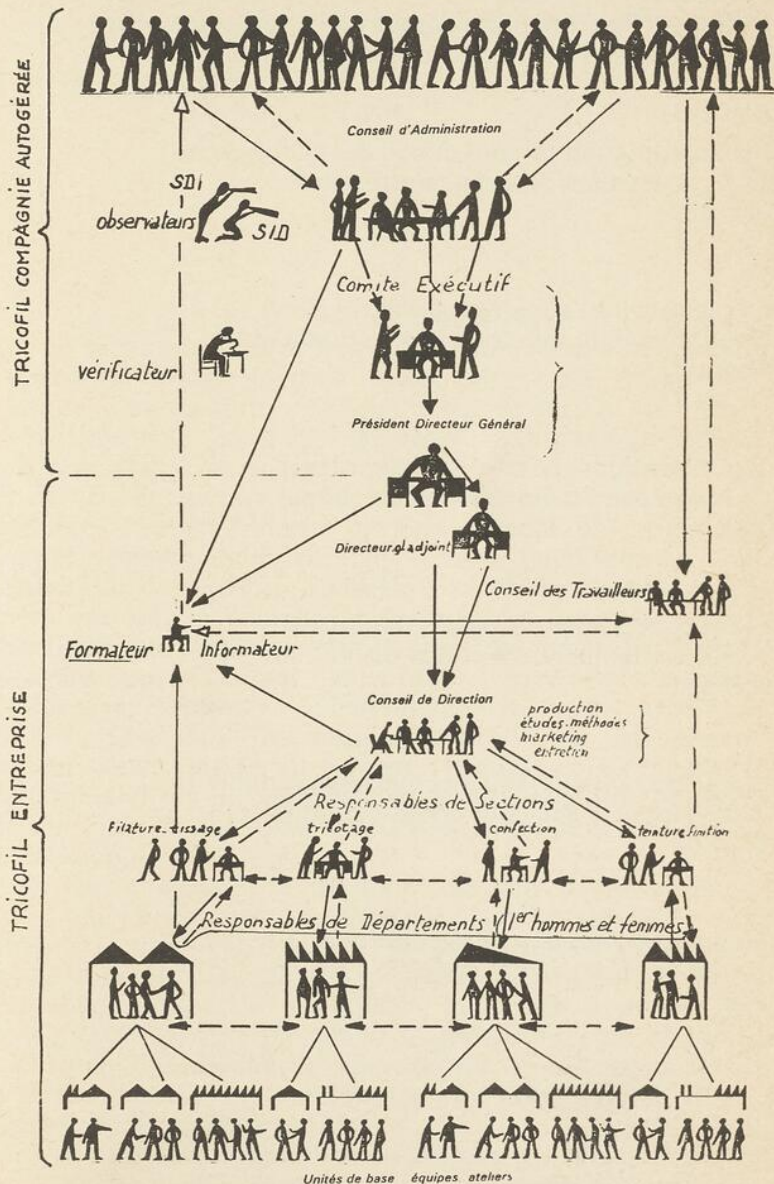
- (8) Pour une présentation des diverses options entre lesquelles les travailleurs ont choisi, voir J. GrandMaison, *ibid.*, pp. 165-172.
- (9) Qu'il suffise de rappeler qu'aujourd'hui, ce qui est "à la mode" ne dure guère plus d'une saison, tandis que dans les années '50 un style demeurait 2 et même 3 ans.
- (10) La concurrence est encore très vive dans le textile/vêtement en raison de la faible concentration monopolistique du secteur.
- (11) On trouve les chiffres exacts de ces déficits et leur imputation à chacune des usines, dans le rapport de la firme Kurt and Salmon Associates, déposé au comité mixte de reclassement des travailleurs de la Regent, en janvier 1973.
- (12) C'est en juillet '72 que la direction avisa les employés de l'usine de St-Jérôme du congédiement de 310 des 520 employés.
- (13) Elton Mayo, *The social problems of an industrial civilization*, Harvard University Press, Cambridge, 1945.
- (14) D. Roy, "Quota restrictions and goldbricking in a machine shop", *American Journal of Sociology*, mars 1952, pp. 427-442.
- (15) D. Mothé, *Journal d'un ouvrier*, Ed. de Minuit, Paris, 1959.
- (16) Les ouvriers de la Regent Knitting étaient affiliés à l'UOTA depuis 1959, mais en refusaient les services, en réalité, depuis 1965, après avoir perdu le procès syndical qu'ils avaient intenté contre le directeur provincial de cette fédération, pour ses manœuvres suspectes lors de la négociation et de la longue grève de 1963.
- (17) Pour les résultats de cette étude, voir J. GrandMaison, *op. cit.*
- (18) Rappelons, à nouveau, la reconnaissance qu'en faisait la partie patronale lors de ces négociations avec sa proposition de faire du syndicat le sous-contracteur de la production.
- (19) Pour un rappel de ces faits, voir J. GrandMaison, *op. cit.*, p. 174 ss.
- (19) Depuis l'autogestion, la productivité s'est accrue d'environ 30% par rapport à ce qu'elle était du temps des Grover, sans qu'une armée d'ingénieurs industriels ait envahi l'usine.



**Tricofil**

Société Populaire Tricofil Inc.

Assemblée Générale



# Tricofil

(Chanson sur l'air de "C'est l'aviron qui nous mène)

Refrain: C'est Tricofil qui nous mène, qui nous mène.  
C'est Tricofil qui nous mène en haut

-1-

Pendant longtemps nous étions des victimes (bis)  
Et il y a deux ans on ferma notre usine  
Refrain

-2-

Car paraît-il ce n'était plus rentable (bis)  
Deux trois millions c'est vraiment lamentable  
Refrain

-3-

Il se fichait des gens de St-Jérôme (bis)  
Car paraît-il il est normal qu'on chôme  
Refrain

-4-

Nos députés dans un geste sublime (bis)  
Nous condamnèrent à crever de famine  
Refrain

-5-

Nous, travaillants, si petits que nous sommes (bis)  
Avons montré que nous étions des hommes  
Refrain

-6-

Nous tisserands et petites couturières (bis)  
Avons fait la société populaire  
Refrain

*Muriel Garon-Audy*  
*Robert Laplante*

---

## Sens du travail et auto-gestion

Ce qu'il y a de fascinant dans Tricofil, c'est que l'aventure ne se donne pas comme l'aboutissant et l'application d'une doctrine toute faite mais résulte au contraire d'une action collective à ras de terrain, à même la quotidienneté et l'enracinement communautaire d'un groupe de travailleurs que le partage d'un même labeur et des mêmes épreuves a lentement solidarisé d'une manière singulière. Les travailleurs ne s'en cachent pas, c'est un peu par accident qu'ils en sont venus à l'auto-gestion. La barbarie du capitalisme colonial, la servilité du bourassisme et, surtout, la volonté de préserver et faire durer une collectivité qui s'était construite dans un milieu de travail qu'ils ont appris à aimer, les auront graduellement amenés à forger eux-mêmes et à leurs mains les outils nécessaires à la résolution des nombreux problèmes qui pèsent sur leur condition. Et en ce sens, Tricofil, ce n'est pas la démonstration de la pertinence et de la véracité de quelque doctrine que ce soit; c'est d'abord et avant tout une expérimentation.

Quelle que soit l'importance du point de vue structurel, l'histoire et l'analyse des facteurs qui ont contribué à la crise et à l'agonie d'une entreprise capitaliste à gestion colonialiste ne doit pas faire perdre de vue l'histoire d'un groupe de travailleurs qui puise à même ses ressources et son savoir les modalités concrètes de mise en chantier d'une nouvelle insertion du travail autant dans la vie personnelle que communautaire dont Tricofil commence de réaliser l'incarnation.

Il faut bien insister sur le fait que le groupe a trouvé en lui-même la matière de sa démarche et que les

différents apports extérieurs n'ont jamais fait que s'y adjoindre et non pas s'y substituer. Car comme de raison, très tôt, ils ont dû affronter le pseudo-enseignement cynique et méprisant d'une poignée de sectaires pour qui l'orthodoxie et la rhétorique priment sur l'action et l'expérience concrète, mais ils ne se sont guère laissés impressionner par l'insolence de ceux pour qui le labeur et la dignité ne sont que des formules creuses. Pas plus, d'ailleurs, ils ne se sont laissés bernier par les prophéties des technocrates et des apôtres de la rentabilité-avant-tout. On n'a pas gaspillé beaucoup de salive à leur répondre car le projet a depuis longtemps dépassé le stade d'une réaction à des conditions et des définitions des problèmes qui viennent de l'extérieur. Ce projet se nourrit et se développe de l'intérieur; il se définit par rapport aux exigences et aux priorités du groupe lui-même et non par rapport aux conseils et directives qui trouvent leur fondement ailleurs que dans l'expérience de travail. Cela ne signifie évidemment pas que les travailleurs rejettent toute influence extérieure, mais bien plutôt que cette dernière ne devient pertinente que si elle trouve à se fondre au creuset de la besogne collective.

Et la besogne, à Tricofil, ça ne signifie pas du tout le travail acharné en vue d'améliorer les profits et la productivité. La besogne à Tricofil, ça signifie d'abord et avant tout faire sa part dans la réalisation d'une oeuvre collective. Une oeuvre, c'est-à-dire le produit signifié d'un travail signifiant. C'est en ce sens, et à ce niveau de la signification que Tricofil est davantage une proposition de rechange qu'une simple solution d'aménagement confortable du milieu de travail en industrie capitaliste.

Car c'est au niveau du rapport au travail et de sa finalité individuelle et collective que la jeune aventure s'avère d'ores et déjà fondamentalement révolutionnaire. A l'appropriation des moyens de production s'est jointe la remise en question radicale de tout ce qui soutient l'organisation de la production, c'est-à-dire ce qu'il est convenu d'appeler la rationalité industrielle. En d'autres termes, on n'a pas seulement pris possession des moyens de production, on s'est aussi attaqué à ce qui, en eux et par eux, réduit le travailleur à une simple force de travail. Bref, on redéfinit les finalités du travail.

### *Finalité, rationalité et organisation du travail*

On sait que le capitalisme, en s'appropriant à la fois les outils et les produits du travail, déplace la finalité de celui-ci vers la consommation. Ce déplacement s'effectue sur le divorce entre le geste technique accompli par le travailleur et la signification de ce geste, son incarnation dans un produit. Le travailleur ne produit pas pour son usage, il vend sa force de travail et le résultat de cette vente, le salaire, lui donne accès à la marchandise dont il veut faire usage (a besoin). Il n'y a plus de lien organique entre les moyens mis en oeuvre, les gestes techniques et la routine quotidienne, et les fins visées par le travailleur. Le sens de son travail ne vient pas principalement de ce qu'il produit mais plutôt de ce à quoi il donne accès.

Ce divorce entre technique et signification ne tient cependant pas seulement à l'appropriation privée des moyens de production; il tient aussi et surtout à ce que le capitaliste s'empare, en plus, de la rationalité de l'organisation du travail: propriétaire des outils, il s'arroge en plus le droit d'en dicter l'usage de manière à s'assurer une plus grande rentabilité. Ainsi, l'ouvrier est également dépossédé du droit de faire intervenir sa rationalité dans l'organisation de la production; il est lésé du droit de faire valoir son point de vue, de définir lui-même l'usage des outils qu'il manipule.

Historiquement, cette appropriation de la rationalité de la production fera entrer un nouveau personnage dans la manufacture d'abord et dans l'usine ensuite, *l'ingénieur*. C'est à lui que sera assignée la tâche d'améliorer les modalités d'opération de la production dont il n'aura, par ailleurs, pas à discuter la finalité: la maximisation des profits. Sa présence et son savoir viendront effacer les traces de l'appropriation de la rationalité de l'organisation de la production en faisant intervenir une autre rationalité, celle de l'objectivité scientifique. On parlera alors de division scientifique du travail. Ce recouvrement donnera lieu au mythe de la neutralité de la technologie et à l'idéologie de la compétence.

Ce qu'on appelle division scientifique du travail recouvre en réalité deux aspects très différents du problème de l'organisation de la production. La notion renvoie, dans un premier temps, à une rationalité basée sur des exigences purement techniques, c'est-à-dire ayant trait à la réalité instrumentale de l'outil (lois physiques

etc.). C'est ce qu'on désigne quand on parle du *rendement*. La *productivité*, pour sa part, renvoie à la rationalité dans l'utilisation du capital ou, si l'on veut, à l'organisation du travail en vue d'un profit maximal. Le travail de l'ingénieur ne concerne donc jamais uniquement les seuls problèmes objectifs de la production puisque l'intervention technologique implique toujours, et simultanément, un rapport aux outils et un rapport des travailleurs entre eux dans leur utilisation de ces mêmes outils. Erigé en figure d'autorité objective, l'ingénieur enlève aux travailleurs le droit et le pouvoir de définir et questionner les rapports qu'ils entretiennent entre eux et aux outils dans le contexte de la production. Ainsi décomposée, la notion de technologie laisse voir son fonctionnement politique, mieux, elle dévoile une *emprise politique dans et sur le travail* par un usage frauduleux d'un certain type de savoir, le savoir technique.

Cet usage frauduleux est le fondement même de l'idéologie de la compétence. En attribuant à son usage (la technologie) la neutralité qui revient à sa nature (le savoir n'a pas de valeur positive ou néfaste en soi) le capitalisme utilise en fait le savoir scientifique pour disqualifier le savoir pratique des ouvriers. Toute la notion de compétence repose sur la disqualification du savoir issu de l'expérience au profit de celui acquis par apprentissage scolaire et l'organisation trouve son principe de hiérarchisation dans la possession (ou non-possession) de ce dernier. Le travail se divise alors en fonction de la nécessité plus ou moins grande d'utilisation de ce savoir académique, et les tâches qui le nécessitent le moins seront au bas de l'échelle, reconnues comme inférieures. Pourtant, c'est bien connu, la plupart des usines ne pourraient fonctionner en s'en tenant uniquement aux directives du savoir théorique. Le processus concret de la production pose, à chacune de ses étapes, des problèmes dont la solution nécessite l'application du savoir pratique de l'ouvrier. Ainsi, non seulement le savoir pratique est-il disqualifié mais encore est-il systématiquement piraté par ce type d'organisation de la production.

A Tricofil, ce savoir non-reconnu, non-légitime et considéré comme peu pertinent a pourtant permis aux ouvriers de faire, lors de la crise de la Regent Knitting, une analyse de la situation qui identifiait avec la même acuité les mêmes problèmes que ceux que repéra la firme

d'experts chargée de l'étude administrative et technologique. Ils ont évidemment proposé des solutions très différentes de celles de la firme qui, d'ailleurs, ne cachait guère son fonctionnement politique puisqu'elle osa même proposer que son rapport d'expertise soit adopté comme convention collective, et cela sans qu'il soit l'objet de négociation avec le syndicat. L'acceptation du point de vue de l'entrepreneur ne pouvait être plus évidente; le rapport ne proposait qu'une réforme de gestion: il s'agissait, pour résoudre la crise, de mettre en place une gestion de type technocratique. Le savoir des travailleurs les avait amenés, pour leur part, à la nécessité de mettre sur pied un nouveau modèle d'organisation définissant un nouveau rapport de travail.

Inutile d'ajouter que le cas de cette firme n'est pas unique. Toutes les invocations à une quelconque technologie conçue comme aseptique fonctionnent sur la croyance à l'existence d'une rationalité industrielle intrinsèque à la technique elle-même. C'est cette croyance — cette non-reconnaissance de l'emprise politique sur le rapport au travail — qui a conduit bon nombre d'"experts" à prétendre que dans une certaine mesure, l'aliénation est inévitable dans le type de technologie moderne que nous connaissons. Le haut degré d'automatisme, prétendent-ils, a pour conséquence inévitable de rendre certaines tâches complètement dépourvues de signification. C'est un peu comme si cette absence de signification était inscrite dans la machine elle-même au lieu de provenir du rapport à son usage. On s'enferme alors soit du côté de la nostalgie, au nom du mythe du bonheur dans un travail artisanal pré-industriel déjà révolu, soit du côté de l'utopie, au nom du mythe de la civilisation des loisirs où la machine aura réussi à faire disparaître complètement le travail "non-créateur", et par là, le problème de la signification du travail lui-même.

### *Le travail aliéné*

Cette notion même d'aliénation ne peut fonctionner analytiquement que dans la mesure où l'on néglige de considérer le rapport politique qui se greffe sur le rapport de travail. Car ladite notion, dans toutes ses acceptions — et Dieu sait s'il y en a — renvoie toujours à *une négation de la capacité de l'aliéné (l'ouvrier, le travailleur) à produire de la signification*. Elle prétend toujours que le tra-

vaillieur aliéné est celui pour lequel le travail n'a plus de sens et ne peut plus en générer à partir de la situation de travail même. Cette négation renvoie évidemment à un *rapport pédagogique* que l'on entretiendra avec l'aliéné. N'étant pas à même de produire lui-même le sens de son expérience de travail, on le lui enseignera; on l'aidera — solidarité oblige — à produire le sens vrai de ce qu'il est dans ce qu'il fait.

On voit bien comment la négation du rapport politique dans le rapport de travail conduit à la mise en place d'un rapport de pouvoir (entre le "pédagogue" et l'"aliéné") sur les moyens de libération. Fondamentalement, ce rapport de pouvoir s'exprime par trois types de théories de l'aliénation.

La première est ce qu'on pourrait appeler la théorie humaniste de l'aliénation. Celle-ci y est définie comme résultant d'une conception et d'une organisation du travail basées sur des valeurs négligeant la véritable "personne humaine". Sa pédagogie sera celle de la maturation: il faut mettre sur pied des mesures qui vont permettre au travailleur de devenir un "adulte authentique".

La seconde est une théorie psychologue de l'aliénation. Elle fonctionne sur une pédagogie de la créativité visant à l'"épanouissement" de la personnalité du travailleur. Sa conception du travail est tributaire de la croyance en des "besoins fondamentaux de la nature humaine". Ce second type de théorie introduit un nouveau personnage dans l'usine, le *psychologue*, qui viendra tâcher de résoudre des problèmes de "gestion des ressources humaines".

Enfin, les théories de la conscience sociale de l'aliénation fonctionnent, pour leur part, sur une pédagogie par l'histoire. Dans ce cas il faut fournir à l'ouvrier l'interprétation "vraie" (basée sur la certitude du sens de l'histoire) de ses "véritables intérêts réels". Tous les débats sur le rôle des élites ou de l'avant-garde ouvrière fonctionnent sur la discussion de cette capacité de déchiffrer le sens de l'histoire et sur la légitimité du déchiffrage.

Dans les trois cas, le paradoxe est le même: si on insiste trop sur l'aliénation, on ne parvient pas à expliquer les dynamismes des mouvements ouvriers, et si on n'insiste pas suffisamment, la doctrine est inutile. Dans les trois cas également, on affirme que le travailleur n'a, par ses propres moyens, qu'un accès dégradé à un sens

dégradé de son travail et, plus largement, de son existence. On reproduit ainsi la même censure que celle à l'oeuvre dans le cas de la technologie et de la rationalité industrielle: le savoir et le bagage d'expérience du travailleur ne peuvent pas vraiment avoir d'efficace sur la transformation de sa situation; il doit avoir recours à un autre savoir (des valeurs vraies, de la nature humaine ou de l'histoire) pour accéder à une signification reconnue comme pertinente et légitime de sa participation aux divers mouvements sociaux.

Nous abordons là le plus profond mécanisme d'assujettissement mis en place par le capitalisme: par le biais de l'appropriation de la rationalité de l'organisation de la production *on a progressivement dépossédé l'ouvrier de son droit et de son pouvoir d'utiliser sa culture, c'est-à-dire son bagage de connaissances forgées à même son expérience et ses espérances, pour se définir et légitimer sa participation sociale*. Cette lente dépossession s'est effectuée par la prise en charge par le capitalisme de la rationalité scientifique qu'il a progressivement étendue du milieu de travail à tous les secteurs de la vie sociale. Il n'est pas lieu ici de montrer comment s'est effectué ce processus complexe de diffusion de ce type de rationalité, mais soulignons seulement que sa déconstruction dans l'organisation du travail entraîne nécessairement la déstructuration de tout un ensemble de pratiques qui n'ont pas nécessairement de lien apparent avec celles du travail.

C'est d'ailleurs au niveau de ces pratiques extérieures au travail que nous avons d'abord pensé situer la présente analyse. Nous nous demandions comment une transformation des relations de propriété et de pouvoir dans l'organisation du travail pouvaient modifier la vie à l'extérieur de celui-ci. Toutefois la surabondance et la richesse des transformations de sens véhiculées au niveau de la quotidienneté du travail même, et l'ampleur des bouleversements que ces transformations font subir aux idées généralement acceptés au sujet du travail nous ont rapidement fait voir que Tricofil — et ce n'est pas le moindre de ses enseignements — c'est la pratique constante de déconstruction des évidences que produit, inculque et diffuse à tout l'ensemble social un certain type d'organisation du travail. Ces évidences sont en fait les lieux de recouvrement du rapport de pouvoir dans le rapport de travail; elles sont véhiculées par une série de notions qui servent, dans

le discours quotidien, à définir non pas des caractéristiques structurelles mais bien des caractéristiques des individus, de leur savoir et de leurs motivations ainsi que de la valeur de ces derniers. *Or par un renversement des perspectives, ces caractéristiques attribuées aux individus sont utilisées pour justifier les structures qui les ont fait apparaître et rendue nécessaires.* Ainsi, nous tenterons de montrer que les notions de compétence, de mobilité sociale et d'émulation constituent trois points stratégiques sur lesquels s'érigent et se diffuse le monopole des significations qu'impose le rapport structurel que nous venons de décrire. Nous montrerons d'autre part comment ces notions subissent une mutation complète quand les bases structurelles qui les rendaient nécessaires et qu'en retour elles aidaient à survivre, sont soudainement remplacées par un modèle dont les fondements diffèrent radicalement.

### *La notion de compétence*

La notion de compétence est sans aucun doute l'une des plus lourdement investie idéologiquement et par le fait même l'une des plus utiles au maintien de la situation établie de la division des tâches, des responsabilités et du pouvoir. Son fonctionnement peut se résumer en deux mots: elle cloisonne pour mieux hiérarchiser et cela, tel que nous le soulignons plus haut, sous le couvert de la rationalité.

La hiérarchisation qu'elle effectue est le résultat de la combinaison de deux axes: d'une part, l'axe travail manuel/travail non manuel, d'autre part, l'axe capacité de prendre des responsabilités/absence de cette capacité.

La division travail manuel/travail non manuel est classique: elle permet de subordonner celui qui travaille de ses mains à celui qui effectue un travail intellectuel, celui qui se salit à celui qui n'a pas besoin de le faire, celui qui a reçu une formation scolaire brève, à celui qui en a reçu une plus prolongée, etc. Quant à la dimension responsabilité, la hiérarchisation s'effectue selon la largeur de la réalité que cette compétence peut englober: elle s'étend des aspects techniques, donc spécifiques au travail particulier qui est effectué, aux aspects "politiques" du travail: son organisation en vue d'une finalité, une oeuvre à produire, à lancer sur le marché, la rencontre de l'offre et de la demande, le besoin social à satisfaire, etc.

Si l'on se place dans le contexte d'une entreprise industrielle, on voit facilement les coupures que justifie l'utilisation de ce couple d'axes définissant la compétence. A un extrême, la masse des ouvriers, à l'autre, les dirigeants de l'entreprise; entre les deux, d'une part, quelques positions de supervision du côté ouvrier, d'autre part, le groupe des cols blancs. Entre ces différentes catégories, des cloisons parfois très étanches et une ligne hiérarchique de l'autorité appuyée sur la capacité de certains individus de "penser" l'oeuvre dans ses parties ou dans sa totalité.

Si l'on jette un regard sur l'organisation du travail à la Regent Knitting, les conséquences de cette conception de la division des compétences apparaissent clairement. Le caractère arbitraire, non nécessaire de la situation qu'il crée ressort par contre de façon frappante lorsqu'on se tourne pour examiner la quotidienneté de la vie de travail à Tricofil.

### *Les effets de la division des compétences: avant*

#### *— Le principe de cloisonnement*

Une chose est claire: le décalque des rapports économiques de production (qui définissent les intérêts économiques des divers groupes en présence) sur les rapports sociaux de production (en gros les rapports de pouvoir) s'accomplit de façon parfaite au travers la définition des rapports de compétence dans la situation quotidienne du travail à la Regent Knitting.

La division des compétences s'y effectuait, selon le modèle traditionnel, par trois formes de cloisonnement scrupuleusement maintenues: d'une part, une ligne nette est tracée entre les employés chargés des opérations non manuelles (les cols blancs) et les travailleurs chargés des opérations manuelles; il y a d'autre part cloisonnement entre les différentes opérations manuelles effectuées à l'usine; il y a enfin coupure entre les exécutants et leurs supérieurs chargés de leur surveillance.

Ces trois modes de division remplissent des fonctions qui, bien que localement différentes, n'en demeurent pas moins étroitement imbriquées. Alors que pour le dernier aspect mentionné, celui rattaché à la nécessité de surveillance, le principe de cloisonnement joue le rôle avoué de stimulant de la production, il paraît clair que le résultat principal de ses deux autres aspects, c'est d'assurer une invisibilité complète de l'oeuvre dans son ensem-

ble: les cloisonnements ne laissent aux travailleurs que de petites finalités aveugles.

Du temps de la Regent, les ouvriers et les employés de bureaux vivaient évidemment dans deux mondes séparés; il en est partout ainsi dira-t-on...et l'on cherchera comme explication le niveau d'instruction plus élevé des cols blancs, le fait qu'ils ne se salissent pas les mains, etc. Raisons bien triviales à côté de l'évidence du danger pour l'entreprise de la communication entre deux groupes dont l'un a accès, par bribes bien sûr, aux secrets de politiques globales de l'entreprise, et de la nécessité consécutive pour le patronat de s'assurer sa fidélité: ce que la menue monnaie de l'illusion d'appartenir à une classe différente de travailleurs, en l'occurrence celle juste au-dessous de celle des patrons, achète à bon prix. Ainsi est assurée l'étanchéité du cercle de la direction.

Au niveau des travailleurs manuels, le cloisonnement se poursuit: non seulement on ne se parlait pas d'un département à l'autre, mais encore, bon nombre d'ouvriers ignoraient ce que produisait la collectivité des travailleurs de l'usine dans son ensemble. D'où l'émerveillement de plusieurs, une fois l'usine prise en main par les ouvriers, de découvrir, lors de visites de l'usine organisées pour ses travailleurs, la variété des produits fabriqués: "Je ne savais pas, dira l'un, qu'on fabriquait d'aussi belles choses" (1).

#### *Hiérarchie et motivations: le principe d'autorité*

Au niveau du fonctionnement de l'usine ce mode de cloisonnement aboutissant au confinement des ouvriers de la fabrication au dernier échelon de la hiérarchie se traduit dans la conception corrélatrice d'une réduction au minimum de leurs motivations au travail. Or, si le travail ne fournit pas en soi sa propre incitation, nécessité est donc de faire intervenir des incitations extérieures, lesquelles ont traditionnellement pris deux formes: la prime au rendement et la surveillance étroite du travail. Avec la première, seul le contrôle sur la qualité du produit est nécessaire puisque, par le dynamique interne de ce mode d'incitation, les intérêts des ouvriers et des patrons deviennent identiques: la production d'un maximum d'unités. Il suffit même de rémunérer sous cette forme un ouvrier placé stratégiquement dans la ligne de production pour qu'il agisse lui-même comme "stimulant" sur les ouvriers dont sa produc-

tion dépend. Cette prime au rendement était un mode de rémunération fort utilisé à la Regent. Et, comme l'industrie du textile est l'une de celles où les niveaux de rémunération sont les plus bas, la pression devenait souvent très considérable. C'est ainsi qu'on entend encore parler de "pauvres vieux qui se faisaient mourir soixante heures par semaine".

La deuxième forme d'incitation joue également sur les motivations extérieures au travail, et cette fois de façon peut-être encore plus vitale puisque c'est le gagnepain lui-même qui est menacé. La menace constante de la perte éventuelle de l'emploi fait l'essentiel de la "psychologie" de la surveillance. La peur supplée à l'intérêt.

Or c'est clairement ce règne de la tension et de la peur qui ressort le plus violemment de la description de l'atmosphère quotidienne de travail à la Regent:

"T'étais toujours watché. Tu te tournes la tête d'un bord, il y en avait un d'un bord, puis un de l'autre bord... même j'ai connu un surintendant qui se cachait derrière les piles de matériau pour te watcher tout le temps... Ça se faisait ça... Même celui-là y accrochait une femme sur les machines à coudre puis la lâchait pas jusqu'à temps qu'elle pleure..."

La ligne d'autorité marquait ainsi un pouvoir absolu sur qui était conçu comme un simple exécutant. Aussi quand les exigences de la production, dont le secret demeurait soigneusement gardé, le demandaient, des ouvriers étaient cavalièrement mis à pied, sans aucun pré-avis. Cela ne relevait pas de leur compétence. "Ils arrivaient un jeudi avec des petits papiers blancs. On vous appellera..." A l'atmosphère de tension quotidienne s'ajoutait ainsi cette menace d'être slacké sans qu'on sache à l'avance quand et pourquoi. Menace liée à un pouvoir qui pourra aller jusqu'à celui de mettre un cadenas à la porte de l'usine, un beau lundi matin, sans que personne n'ait été prévenu d'avance: on n'avait plus besoin de personne à la Regent.

#### – *Une autre perspective sur les compétences*

On le voit, la notion courante de la division des compétences, et par le fait même des responsabilités, débouche sur la description d'un travailleur complètement impuissant et sans ressort, ce qui le place, comme la nécessité des choses, dans un rapport d'autorité dont la légi-

timité paraît incontestée. C'est ainsi semble-t-il que se prépare le piège à l'intérieur duquel tomberont également, comme nous le soulignons au départ, les apôtres du travailleur aliéné. Le rapport de pouvoir qu'il prépare et justifie est différent, mais il se fait dans les deux cas au nom de la possession d'une vérité: celle de la rationalité de la production dans un cas, celle du sens du travailleur et de sa vocation historique dans l'autre; rationalité vraie à laquelle s'oppose un appel à la conscience vraie. Dans les deux cas, même conséquence: toute la signification de la pratique du travailleur est assujettie, ce qui justifie le pouvoir, qui d'un patron, qui d'un maître à penser.

Curieusement, quand on écoute les ouvriers parler de leur travail, se définir comme travailleurs de la Regent Knitting ou de Tricofil, indépendamment du fait que dans le premier cas, comme le dira un travailleur: "Nous n'avions pas le droit de penser", on est loin de cette image d'une activité privée de signification. Il se dégage au contraire de ce discours une conscience vive de la possession d'une compétence réelle, de la prise qu'elle donne sur la matière et la machine, et de la fierté de l'oeuvre qu'elle permet de créer. Ce n'est peut-être que l'emprise de l'idéologie de la compétence qui nous fait nous étonner de l'amour profond et la fierté du métier qui se dégage du discours des ouvriers... Pour en témoigner, on n'a qu'à écouter les travailleurs. Ainsi une ouvrière à qui l'on demande si elle aime son travail répond:

"Oui, oui, ça, je veux dire, c'est pas une chose à demander, parce qu'on a passé toute notre vie ici..."

Une autre affirme:

"Moi, j'aimais beaucoup l'ouvrage ici, l'ouvrage de la couture, c'est pour ça que je suis revenue..."

Une autre encore:

"Je me suis essayée ailleurs... mais je revenais toujours ici... Ailleurs c'était pas le métier que j'aimais..."

Et:

"On aimait ça travailler, l'ouvrage était le fun... je veux dire côté travail".

Une autre à qui l'on demande si elle est heureuse dans son travail, répond:

"Oui, moi. Il y en a plusieurs qui me disent: moi ta job je ne l'aimerais pas beaucoup. Moi c'est un ouvrage

que j'aime beaucoup, puis je suis vraiment chez nous  
ici."

Enfin une ouvrière affirme:

"Je trouve que tout le monde qui travaille ici, c'est le monde qui sait bien travailler... c'est quelque chose, c'est un métier..."

Et elle ajoute en parlant du tissu fabriqué à l'usine et avec lequel elle confectionne des vêtements:

"...il nous passe dans les mains du matériel que c'est de toute beauté."

Dans cette fierté et cet amour du métier, le sens de la compétence et de sa progression continue grâce à l'expérience, constitue un facteur très lourd: il enlève au travail son caractère statique, réintroduit la notion du temps écoulé et de la valeur accrue par un apprentissage continu. Deux témoignages illustrent bien l'importance de cette dimension:

"J'aimais à travailler dans le textile. Quand on commence à travailler là dedans, c'est comme autre chose, on finit par s'intéresser à ça... puis si on travaille 10, 15 ans, 25 ans, on apprend toujours dans le textile. C'est la seule chose qui change à tous les trois mois, qui a du nouveau tous les trois mois, c'est la seule chose... On apprend à tous les trois mois; à tous les trois mois, il faut changer le style de la laine, changer les patrons, ainsi de suite. Il y a toujours du nouveau à faire ici."

Et cet autre:

"Moi ça fait à peu près 15 ans que je travaille ici. J'ai commencé comme finisseur sur les cardes à apprendre à faire marcher la finition pour la qualité là; ensuite de ça, j'ai appris à huiler, ensuite de ça, j'ai tombé apprenti mécanicien, et puis en fin de compte, je suis rendu premier homme du département ici. Ça prend quelques années d'expérience avant de faire ce que je fais là, mais ça s'apprend... (suit une description détaillée des opérations dont ce premier homme a la charge, qui se termine ainsi)... il faut beaucoup de surveillance, il faut toujours surveiller les hommes, puis voir à ce que l'ouvrage soit bien fait: dans la laine, il ne faut pas qu'il y ait d'accrochours, ni de loupes, ni de moutons, ni de brins fins. Il faut que le brin soit absolument uniforme pour le tissage, sans ça c'est

pas bon. Donc ça prend plusieurs années d'expérience de pratique pour arriver à ce point là."

C'est à la fois la fierté face au travail et son produit ("rendu en avant là, le fil est teint, il est fini, il est beau") et face à la qualification acquise également conçue comme produit du travail. Et c'est d'ailleurs souvent à partir du sentiment de cette compétence et de cette expérience que s'effectue la critique du fonctionnement de l'usine du temps de la Regent:

"C'étaient des gars qui laissaient tout aller."

Ou:

"T'avais un paquet de gens dans les pattes qui connaissaient absolument rien. Ils te nuisaient plus que d'autre chose". ... "Il ne fallait pas se mettre dans leurs pattes: on les laissait jouer, point."

On voit tout le mépris compris dans le terme "jouer" et la fierté du travailleur en possession de ses connaissances, sa compétence appuyée par son expérience.

Enfin, une dernière dimension des significations vécues du travail, dimension étroitement rattachée aux précédentes parce qu'elle en est finalement le produit le plus global: c'est le sentiment d'appartenance qu'une vie de travail faite de sueurs, bien sûr, mais également de réalisations, finit par tisser de façon très étroite. Et c'est sans doute le thème qui revient le plus souvent chez les anciens de la Regent Knitting. Nous l'avons déjà rencontré dans les extraits présentés plus haut, on le retrouve dans de nombreux autres:

"Moi j'ai toujours aimé ça travailler ici, je me sens chez nous, tu sais... je n'ai jamais perdu mon temps: j'ai été à la bonne école."

Et encore:

"Eux autres, l'usine c'était toute leur vie, même c'est un deuxième chez nous, comme on dit..."

Ce à quoi contribuent fortement les liens de sociabilité créés dans le travail, lesquels constituent également un des produits non négligeables de la vie de travail:

"On se connaît toutes, après 30 ans..."

Aussi, quand les ouvriers comprennent que l'usine est bel et bien fermée, c'est la consternation et le désarroi:

"Dès le départ, il me semblait que c'était impossible

que ça ferme, je ne sais pas si c'était parce que j'ai passé ma vie ici, moi."

Puis une fois la certitude acquise:

"Puis là, bien, on s'est tenu une secousse en avant, je pense à peu près une semaine, sur le trottoir, comme si ça avait été une grève, mais on faisait pas de piquet, rien; on se tenait sur le trottoir, on regardait la compagnie..."

La description de ce désarroi culmine dans la narration d'un épisode qui prend la coloration de récits propres, croirait-on, aux seules sociétés primitives, là où l'emprise de la société sur l'homme paraît plus forte: il en est ainsi des récits sur la transgression des interdits, où apparaît l'emprise des croyances sur la vie et sur la mort. Cette narration toute simple nous plonge dans un drame quelque peu mythique, semblable à celui vécu par la victime d'un mauvais sort fatal. Seulement ici, c'est la situation de travail qui a pris la place du mauvais sort:

"Quand l'usine a fermé, il y a certains ouvriers qui disaient: "Moi l'usine est fermée, ma vie est finie". Fait que là, on leur disait à ces ouvriers là: "Bien voyons, attends, tu ne sais pas", mais leur moral n'est jamais revenu. Nous en avons eu un, entre autres, un ouvrier qui en est mort. Pour lui, quand l'usine a fermé, le matin même, il nous avait dit ça, le 7 juin: "Moi, ma vie est finie". Non, non, on le croyait pas; tu sais, on disait: "il dit ça sur le moment". Mais sa vie était vraiment finie."

A n'en pas douter, ces forts liens d'appartenance liés à la conscience d'une compétence tissée au cours d'une vie de travail, ont constitué de puissants catalyseurs pour l'entreprise de réouverture de l'usine:

"Je ne sais pas si on a un département à part, affirme une ouvrière, on a toujours eu confiance en nous autres. Ça prenait pas la corvée pour ça parce que, comme on dit, notre ouvrage, on la connaît. Tu sais, quand t'as travaillé... la plupart c'est des personnes qui avaient travaillé 14, 15 ans, ça fait que t'as pas grand chose à leur montrer après ça. Si t'es consciencieux un peu, là-dessus, on avait tous confiance, on était certain que si on prenait notre affaire en main, qu'on serait capables."

### *Le passage de la Regent Knitting à Tricofil*

C'est dans cette atmosphère que s'engage le processus qui devait mener à la réouverture de l'usine. Sans doute, on a tout à construire, mais on ne construira pas à partir d'un vide total. C'est à partir d'un solide fond de compétences, d'expérience, en un mot d'une connaissance profonde du processus de production qu'on travaillera à inventer un nouveau modèle d'entreprise. On puisera évidemment dans les expériences tentées ailleurs mais ce qu'on cherche c'est un modèle adapté à la situation particulière de l'usine et répondant aux aspirations collectives du groupe qui se fait lui-même concepteur.

On a bien sûr, entre temps, à essayer des sarcasmes de certains ouvriers d'autres usines du milieu environnant tant est enracinée l'idée de la hiérarchie inébranlable des compétences: l'idée de réorganiser le travail sans "boss" paraît absurde quand ce n'est démentielle.

"C'est une affaire qui tient pas debout ça".

#### *— Le décroisement*

Quand l'usine se remet à fonctionner, l'organisation des rapports de travail a effectivement subi une mutation complète et effectivement l'ensemble des conceptions liées à l'ancienne notion de compétence deviennent caduques. L'entreprise de décroisement commence: les barrières tombent une à une. Les ouvriers siégeant désormais au conseil d'administration, l'information se met à circuler:

"C'est important d'être au courant de l'administration. Ça nous donne plus confiance: on est plus confiant dans notre travail qu'avant. Puis là on sait pourquoi on fait telle ou telle chose, ensuite aussi pour quelles raisons il se trouve que telle machine marche; avant on ne le savait pas. Ensuite de ça, il y avait un contrat, on ne savait pas..."

La barrière cols blancs/cols bleus a également disparu: le personnel de cols blancs est formé d'anciennes ouvrières qui se sont recyclées, mais pour qui il n'est pas question de renier leurs racines:

"J'aimais ce que je faisais avant, dit l'une d'elle, et j'aime ce que je fais maintenant. On a besoin de moi ici, mais nous, on a besoin d'eux (les ouvriers). On est tout aussi importants".

Les visites de l'usine ont ouvert les départements les uns aux autres, ouverture accentuée par la participation des ouvriers des divers départements aux différents niveaux de la gestion. A l'intérieur des départements, décloisonnement également des compétences par une tentative d'instauration de la polyvalence des travailleurs: une telle tentative a en effet été inscrite dans le plan de ré-organisation élaboré par les ouvriers.

Pour ce qui est du cloisonnement jadis créé par la hiérarchie de surveillance, sa signification a également subi une transformation complète. Le premier homme a remplacé le contremaître et il n'y a pas là uniquement transformation terminologique. Le premier homme n'est pas un surveillant, dans le sens ancien du terme; c'est un chef d'équipe qui travaille avec elle, la guide de son expérience pour assurer la qualité du produit; il est élu par son équipe. Il n'y a donc plus relation d'autorité absolue du haut vers le bas, mais relation de confiance du bas vers le haut, ou mieux encore, prise en charge collective.

"Il faut tous s'accorder ensemble pour travailler... puis travailler en coopération", affirme un premier homme.

"S'il y a des choses qui ne marchent pas, entérine une ouvrière, on peut donner son idée, puis on peut essayer de s'améliorer ensemble."

De même un premier homme explique:

"On peut donner un coup de main pour dépandre un gars... ça fait de la plus belle ouvrage".

#### – *Une oeuvre collective*

Toute l'activité est maintenant axée sur le sens de l'oeuvre collective, et de la fierté de l'oeuvre qui, on l'a vu, était déjà forte sous l'"ancien régime", mais s'en trouve accrue:

"J'ai confiance en ce qu'on fait parce que je vois que c'est tellement beau ce qu'on fait..."

Dans cette situation les notions de surveillance et de diversité des compétences n'ont pas disparu. On reconnaît la nécessité de la contribution des plus expérimentés; on reconnaît la diversité des compétences. Mais dans ce nouveau mode de rapports économiques où l'ensemble des travailleurs partagent la propriété et la gestion de l'usine, les différences dans la compétence n'ont plus besoin de se travestir en nécessité de cloisonnement et de

hiérarchisation des compétences; elles n'ont plus à justifier une hiérarchie de pouvoir.

Il s'est en effet, en cours de route, développé une conception organique du fonctionnement de l'usine en vive opposition avec l'ancien modèle hiérarchique, et où chaque organe est conçu comme essentiel à la survie du tout. Cela se manifeste dans le discours quotidien:

“Je suis premier homme, j'ai les capacités, j'ai pas le droit de me glorifier... l'autre rapporte autant pour la compagnie: j'ai besoin de cet homme”.

C'est ce que soulignait également cette phrase d'un col blanc que nous rapportions plus haut:

“On est tous aussi importants”.

L'atmosphère de travail s'en est trouvée complètement transformée, changement qui se traduit entre autres, par un relâchement marqué de la tension:

“Là on travaille calmement”

Et ce calme est sans doute l'impression la plus frappante qu'on garde d'une visite de l'entreprise:

“Si tu savais la liberté qu'on a” affirme un ouvrier.

Et un autre:

“T'as pas de monde qui t'enferme... C'est la liberté totale. C'est plus la même chose: tu travailles physiquement mais tu sors d'ici reposé”

On a bien sûr rencontré certaines traces de nostalgie relative à l'ancienne discipline et liée au fait que certains profitent du relâchement de la surveillance pour moins travailler. A ce sujet une ouvrière affirme:

“Y en a qui sont croches et on ne peut les changer.

Y en avaient qui botchaient avant et y en a encore qui botchent.”

A l'inverse de cela, un premier homme mentionne l'exemple de celui-ci qui un jour ne s'arrête pas pour prendre son heure de dîner, celui-là qui reste le soir, celle-là encore qui revient le soir pour se pratiquer sur une nouvelle machine.

“S'il y a quelque chose à faire et que c'est important, affirme bien à propos un ouvrier, tu le fais et tu regardes pas ta montre”.

#### – *Un surplus de compétence*

Le résultat le plus frappant de ce terrible ouragan qui a voulu balayer tous les cloisonnements, c'est qu'au bout du compte les travailleurs se sont découverts

toute une gamme de compétences nouvelles. En fait, l'ouverture sur les finalités globales de l'usine, de même que, plus localement, le déblocage du confinement à une relation instrumentale de l'ouvrier à la machine, ont redonné au travail une signification élargie nullement incompatible avec la spécialisation des tâches.

"On s'est découvert des talents qu'on pensait pas, exprime très bien une ouvrière; avant ils nous disaient fait-ci, fait-ça, point final... Mais là, il fallait créer nous autres même aussi la chose. On s'est découvert des talents, je peux dire ça... Des exemples? Bien par exemple, quand on dit qu'on fait les chandails du commencement à la fin, c'est nous autres qui fait ça. Ailleurs la laine arrive toute faite, tandis qu'ici, il faut commencer à zéro pour faire le matériel... Quand vous créez le chandail, vous créez le patron du chandail, c'est pas seulement dire ça prend un devant et un derrière pour un chandail... On fait des échantillons..."

Ces ouvrières sont par la suite consultées pour le choix des modèles à produire à grande échelle parmi l'ensemble des échantillons qui sont essayés. Détail qui relève d'un monde de signification impensable dans une approche taylorienne de la division du travail. Une ouvrière rend bien le contraste entre les deux mondes quand elle compare l'idée du "modèle" à l'activité d'"assembler un morceau, puis un autre". En partageant le choix des modèles, les ouvrières partagent également le secret du choix jusqu'au lancement.

Une ouvrière à qui l'on demande de comparer sa situation actuelle avec sa situation antérieure répond avec un sourire en coin:

"Je me sens plus importante qu'avant...je prends mes décisions".

En effet, l'un des aspects de cette importance retrouvée c'est que cette ouvrière peut maintenant "utiliser son jugement" pour l'orientation de son travail, prendre la responsabilité de ses décisions.

"Avant j'étais un numéro de punch, ajoute-t-elle"

Certains arrivent à exprimer ces choses. Pour d'autres le premier mouvement significatif, c'est le simple accès à la parole:

"Tout à coup un gars qui n'avait jamais dit un mot, se met à parler".

Mais la seule valeur accrue des compétences ne se

limite pas à ces incidences directes au niveau du travail. Il semble qu'une fois abattues les cloisons érigées sur les lieux du travail, tout un ensemble de mythes sur la division des compétences peut tomber. Ceux qui étaient confinés à l'ignorance apprennent tout à coup qu'ils peuvent avoir accès à toute une série de domaines qui leur étaient jadis fermés:

“On a appris qu'on avait plus de talents qu'on pensait. Plusieurs personnes n'en revenaient pas de pouvoir faire ça.”

Ainsi, certaines ont appris à se débrouiller avec la loi de l'assurance chômage et ont réalisé le caractère artificiel et en quelque sorte prémédité de leur ignorance:

“Ils ne veulent pas que tu connaisses les lois... Tout seul on ne peut pas se débrouiller”.

Et pourtant la première réaction avait été:

“T'es fou toi: aller régler des problèmes quand t'as jamais fait ça”.

Une autre a fait une émission de télévision et elle conclut de cette expérience:

“Faire de la télé... n'importe qui peut faire ça, ça prend pas un diplôme pour faire ça.”

Le mythe de l'ignorance pourtant si bien entretenu, tombe avec les barrières qu'on avait si bien construites pour l'entretenir.

### *La mobilité sociale*

La notion de mobilité sociale rattachée à la même mise en place sous forme hiérarchique des niveaux de compétence, ressort également du processus passablement transformée. La démonstration pourra cette fois être brève puisque l'ensemble des pièces du casse-tête est maintenant en place.

Dans la situation antérieure le phénomène de la mobilité sociale ne pouvait être rattaché qu'à l'effort individuel visant à mettre un individu en évidence, à faire éclater aux yeux de tous ses vertus particulières. Il s'effectuait par le passage des catégories les moins scolarisées (les plus dépourvues de compétence), aux catégories les plus valorisées. Mais il ne pouvait être qu'un phénomène bien délimité, certaines cloisons demeurant fort étanches: ainsi, par exemple, il était indispensable qu'une ouvrière accède aux postes de cols blancs à moins d'une longue et

coûteuse période de recyclage. D'autre part, et à cause de ce cloisonnement, le nombre des postes à promotion demeuraient restreints. Dans cette situation, c'est la guerre de tous contre tous, c'est chacun pour soi, d'une part pour garder les bénéfices acquis, d'autre part, pour se tailler une plus large part de ceux à venir. Un ouvrier trace un portrait de la situation avec une clairvoyance éclatante:

“C'était une guerre sans qu'on s'en aperçoive nous autres mêmes. C'était une guerre entre nous autres mêmes, un moment donné, tu sais, dans le sens qu'on se surveillait tous, on n'avait pas de confiance l'un à l'autre. Mais tu sais, c'était bien préparé, c'était psychologique l'affaire, tu sais, dans le sens qu'il (le patron) pouvait donner des chances, si tu veux, à l'un le lendemain”.

Dans l'usine ré-organisée, la mobilité individuelle liée à la reconnaissance de l'habileté et de l'expérience demeure possible. La propriété collective ne signifie pas que toutes les différences inter-individuelles sont abolies: la recherche de l'excellence personnelle n'est pas bannie. Mais l'essentiel de la mobilité n'est pas là: elle est expérimentée dans le passage d'un mode d'organisation à un autre, par la promotion collective des travailleurs qui accèdent collectivement à la participation aux finalités globales du travail exécuté. Elle est redéfinition d'un rapport collectif au travail et à son orientation: tous ont désormais accès à l'oeuvre de production dans son ensemble. L'ouvrier n'est plus limité dans ses aspirations à l'idée de pouvoir participer un jour aux décisions de caractère technique liées à son travail. Il est lui-même partie intégrante et intégrée à tous les niveaux de l'oeuvre: fabrication, gestion et même propriété. Sans que sa tâche ait changé, dans bien des cas, son travail n'a plus le même sens.

Ainsi est dépassée la conception selon laquelle la mobilité professionnelle revêt la signification de dépassement individuel de la honte du travail manuel, du travail sale, de la honte de l'absence d'instruction, honte rendue nécessaire par la dévalorisation de toute compétence autre que sanctionnée par les institutions officielles dispensatrices du savoir: ce dépassement ne pouvait généralement pas être réalisé en une seule génération. Il était reporté sous forme d'aspiration sur les enfants. Est dépassée également cette conception de la mobilité professionnelle qui

se traduit, comme le conçoivent certains planificateurs sociaux, par une augmentation globale de la population qui va gonfler la catégorie des cols blancs. La mobilité collective observée ici est précisément une mobilité qui rend caduque ces hiérarchies qui réservaient toutes les tâches de rationalisation à des couches choisies. Elle redonne à chacun droit de cité dans la collectivité, légitimise la contribution que chacun peut apporter à l'oeuvre collective.

### *L'émulation*

Ces processus de déconstruction de deux notions de base que sont la compétence et la mobilité individuelle lesquelles permettaient de comprendre, d'expliquer et de justifier les hiérarchies traditionnelles, ne va pas sans susciter une méfiance incoercible à l'égard des bouleversements qu'ils désignent. Cette méfiance s'exprime par le recours à une autre notion qui surgit comme argument ultime de la non-viabilité d'un projet collectif. Cette notion, c'est celle d'émulation individuelle définie comme seul stimulant possible de la productivité. C'est elle qui constitue l'ultime justification de la hiérarchisation des individus laquelle en offrant des possibilités d'avancement favorise l'excellence, la position dans la hiérarchie devant le résultat de la seule valeur, les seuls efforts et les seules motivations d'individus isolés.

Et l'on s'empresse toujours, là où cette notion est contestée, de comparer les performances de l'entreprise privée à celles de l'entreprise d'Etat. On oublie toutefois que celle-ci, en société capitaliste, en plus de se voir abandonner les secteurs les moins rentables, est également une institution qui fonctionne sur le principe du modèle hiérarchique; le seul modèle alternatif semble dans cette perspective un modèle où les compétences sont cloisonnées, l'orientation de l'entreprise pensée d'en haut, les ouvriers conçus comme simple force de travail.

L'émulation définie comme principal moteur de la productivité et du progrès dans son sens le plus large, conduit à la situation décrite plus haut de guerre ouverte de tous contre tous. Aussi, quand les ouvriers décrivent la situation de compétition à la Regent Knitting, c'est le règne de la méfiance et de la peur qu'ils peignent. Partout on avait peur de montrer son ouvrage. On se retrouvait ainsi, dans certains cas, dans la situation absurde d'un arrêt obligatoire de la production en cas d'absence

d'un ouvrier qui avait su monopoliser son savoir quant à l'utilisation d'une machine particulièrement dangereuse.

Or il est clair qu'avec une expérience du type de celle de Tricofil, on se trouve en face d'une nouvelle forme d'émulation dont les conséquences sur les relations de travail sont toutes différentes: c'est une émulation qui repose sur l'affirmation de l'identité du groupe dans la poursuite d'objectifs communs. La solidarité, la conscience de l'intérêt commun devient facteur central d'émulation.

"On veut tellement bien faire, en faire plus parce que pour nous autres, hein, on se dit: "Bien là, c'est ma patente à moi, c'est ma bébelle".

Ou encore:

"T'as des parts dans cette compagnie-là, c'est à toi, puis c'est à ton voisin à côté de toi, c'est à tous nous autres."

Aussi veut-on produire bien, produire rapidement.

On n'est pas content quand l'un se traîne les pieds.

On ne compte pas son temps quand il y a urgence. On se préoccupe de la beauté de l'oeuvre produite.

"Là on fait attention pour pas gaspiller rien, tu sais faire de la belle ouvrage, pour que ça soit vendable, présentable dans les magasins... c'est plus encourageant."

Les responsabilités sont accrues, mais également la confiance en soi:

"C'est nous autres mêmes qui sommes dans la business, ce sont des responsabilités qu'on avait pas avant. Ca nous donne confiance en nous autres mêmes."

Une ouvrière donne une image saisissante du chemin parcouru et du nouveau sens que prend pour chacun une émulation appuyée sur le groupe:

"Il y a des journées, dit-elle, qu'on est content, on est tout, on pourrait lever les montagnes."

### *Pour ne pas conclure*

Il est bien évident, cependant, que le chemin parcouru n'épuise pas tout le processus de dé-structuration/re-structuration. Accompli dans des conditions littéralement héroïques, il fournit par ailleurs la lucidité, le courage et l'assurance nécessaires pour affronter les problèmes qu'on découvre de plus en plus nombreux au fur et à mesure que s'affirme l'emprise concrète de l'entreprise sur son insertion sociétale. Bien sûr, on ne manque pas de

subir le stress du défi à relever et le poids des responsabilités nouvelles à assumer, mais, n'est-ce pas là le fardeau normal de la vie à réinventer?

Il y a aussi le poids de son propre succès; l'entreprise grandit et réunit de plus en plus de gens qui n'ont pas vécu toute la bataille. Ceux-là n'ont pas nécessairement les mêmes perspectives, le même goût de l'aventure etc. Il faut inventer un modèle d'accueil qui puisse tenir compte des réalités nouvelles qu'introduit l'accroissement du personnel tout en évitant de remettre en marche des formes larvées de dirigisme. Il faut aussi prévoir un nouveau modèle de transmission du patrimoine de savoir pratique auquel on a redonné légitimité. De tout cela, le groupe de travailleurs est pleinement conscient. Evidemment, même chez les anciens, chacun n'a pas la même prise analytique sur l'expérience, il y a des disparités parfois très grandes au niveau de la conceptualisation, de la formulation etc. mais, dans une certaine mesure, ce n'est pas grave. En effet, ce qui importe c'est qu'on puisse faire en sorte que ces disparités ne donnent pas prise à un rapport de pouvoir. Et pour cela, on peut faire confiance au modèle déjà mis à l'épreuve: il a justement su assurer l'homogénéité sans réduire les différences. C'est pour cela qu'il n'a pas besoin de secréter d'orthodoxie et c'est pour cela aussi que Tricofil reste fondamentalement une expérimentation ouverte.

Une expérimentation ouverte autant aux commentateurs et aux observateurs qu'aux éventuels collaborateurs. Récemment, un comptoir alimentaire et un service de dépannage s'installaient à l'intérieur de l'usine. L'ouverture à la communauté de St-Jérôme commence donc de se concrétiser; lentement le rapport milieu de travail/milieu de vie commence à se déconstruire et se restructurer. Bien sûr, l'élargissement pose et posera de plus en plus de problèmes mais il faut bien voir qu'il mobilise corrélativement de plus en plus de ressources et de talents qui commencent à peine à pouvoir agir et se manifester en toute légitimité. Et c'est en cela que Tricofil est vraiment "l'image d'une société nouvelle", comme le dit si bien son slogan: enfin, chez nous, tous ceux dont la force et le génie se sont engouffrés dans l'invention constante d'une riposte de survivance peuvent désormais entrevoir la possibilité de

vivre au grand jour de ce qu'ils sont autant que de ce qu'ils veulent être.

(1) Le matériel utilisé pour la préparation de ce texte est constitué d'une série d'entrevues que nous avons réalisées à Tricofil de même que du matériel sonore non-utilisé par Roger Lenoir et François Brault pour leur très beau film *Tricofil c'est la clé*. Ce document d'une qualité exceptionnelle est un outil absolument indispensable à toute réflexion sur l'auto-gestion au Québec. Il est possible de l'obtenir en s'adressant à LOUISE SPICKLER, tél.: (514) 277-1046.

## “Mais y a de l'espoir...”

(Chansons sur l'air de “Ah que l'hiver...”)

### *Refrain*

Y a pas de justice  
Mais y a de l'espoir  
On lâchera pas, non non  
Y a pas d'justice, mais y a d'espoir  
Parce qu'on est là, là, oui oui oui

### *Couplets*

1. A Saint-Jérôme durant l'hiver  
C'est le chômage y a rien à faire  
Y a quelques jobs, trois mille demandes  
Y a des pépins mais peu d'amandes
2. A Saint-Jérôme des usines ferment  
Ailleurs aussi ça se passe de même  
On endure ça pis on parle pas  
Mais un bon jour on s'éveillera
3. A Saint-Jérôme on vit pas riches  
Du balonné même pas de relish  
Dans tout l'Québec cinquième région  
Des bas salaires on est champion
4. A Saint-Jérôme gens ordinaires  
Vivent aventure extraordinaire  
A la Regent ça file en grand  
Ca s'ra pus jamais comme avant
5. A Saint-Jérôme un fait unique  
Le reclassement c'est pas une clique  
C'est pas l'idée d's'éparpiller  
Mais d'réouvrir avant l'été

## L'exception ou la règle?

Dans toute société, des événements souvent apparemment mineurs prennent soudain figure de symboles autour desquels se cristallisent les enjeux importants qui dessinent les luttes du présent et les voies de l'avenir. Au delà de la richesse de l'expérience de Tricofil et indépendamment de son succès économique encore incertain, le sort de ces cent cinquante travailleurs et les répercussions de leur aventure sur le Québec peuvent poser un jalon indispensable vers l'"âge de l'autogestion", dont l'avènement est souhaité par ceux qui comme nous refusent à la fois le capitalisme de Power et les mirages de quelque communisme albanais.

### *L'usine aux travailleurs: seulement quand ça va mal?*

L'implantation de la concentration capitaliste au Québec détruit annuellement emplois et usines sans qu'au delà des protestations des travailleurs et des localités concernées d'autres solutions soient trouvées que le chômage, le bien-être, le recyclage ou l'immigration. Parfois, les travailleurs demandent à l'Etat de les aider à maintenir en place l'entreprise déclarée non rentable par son propriétaire capitaliste: lorsque l'appel est entendu, le résultat se fait rarement concluant. Trois noms ont cependant retenu l'attention ces dernières années. *Cabano* où une population affectée par le chômage a finalement réussi, après de multiples démarches, à ouvrir cet automne une cartonnerie "populaire" dont la seule spécificité réside dans la multiplicité de ses actionnaires et leur forte implantation locale. *Tembec* constitue essentiellement la reprise en mains d'un moulin de la CIP par les principaux cadres qui y travail-

laient auparavant, sans que les caractéristiques de l'ancienne entreprise aient profondément changé. Il s'agit dans ces deux cas de variantes légèrement différentes du système capitaliste, qui ne modifient ni le statut du travailleur ni sa vie quotidienne à l'usine.

*Tricofil*, on l'a vu dans les autres articles de ce numéro, c'est tout autre chose puisque l'ensemble des travailleurs deviennent propriétaires d'une usine en y changeant durablement les relations de travail. Les énormes difficultés de lancement de l'entreprise et son statut non encore définitivement assuré nous amènent cependant à nous demander si l'expérience, étant donné les difficultés chroniques du secteur textile où elle s'est implantée et les apports considérables qu'elle doit aller chercher à l'extérieur (grand public, Eglise, mouvement coopératif, syndicalisme, gouvernement) constitue un modèle pouvant conduire au développement d'un socialisme autogestionnaire au Québec.

Pourquoi l'autogestion vaudrait-elle seulement quand ça va mal? Ne devrait-elle pas s'appliquer surtout quand ça va bien? Une comparaison avec les expériences étrangères s'impose ici pour mieux éclairer un débat que la société québécoise a souvent trop tendance à considérer comme lui étant exclusivement réservé.

#### *L'aboutissement de la social-démocratie: gestion et copropriété*

Lorsque les travaillistes ou les sociaux-démocrates, appuyés sur un mouvement syndical fort et unifié, sont au pouvoir dans un pays industrialisé (Suède, Danemark, Norvège, Angleterre, Allemagne) l'essentiel des débats politiques tourne actuellement autour du statut des ouvriers dans l'entreprise, le mouvement socialiste y cherchant un second souffle face à l'usure du pouvoir.

Déjà, en Allemagne fédérale, depuis 1953, les travailleurs des entreprises minières et sidérurgiques occupent la moitié des sièges aux conseils de surveillance qui désignent les administrateurs, décident des programmes d'investissements et de la politique salariale: les travailleurs jouent aussi un rôle prépondérant dans l'élection du directeur du travail ou du personnel de ces entreprises. Après beaucoup de tergiversations, le gouvernement social-démocrate vient de faire voter par le parlement le premier juillet l'extension de ce système à toutes les entreprises employant plus de deux mille personnes, soit environ 670

entreprises et six millions de salariés. Un certain nombre de modifications ont cependant été apportées qui constituent autant de concessions aux actionnaires et de reculs pour les syndiqués:

– Même si les travailleurs occupent la moitié des douze à vingt sièges du conseil de surveillance, son président, doté d'une voix prépondérante, sera désigné parmi les représentants des actionnaires qui en constituent l'autre moitié.

– Les représentants des travailleurs devront nécessairement inclure au moins un délégué des cadres supérieurs.

– Les travailleurs n'auront plus de droit de veto sur la nomination du directeur du personnel.

La cogestion paritaire, en s'étendant, penche donc du côté des patrons.

La Suède s'est aussi engagée dans cette voie sous forme de législation, en ouvrant aux syndicats et aux travailleurs une participation minoritaire aux conseils d'administration des entreprises ayant plus de 25 employés. Des solutions du même type se retrouvent dans les programmes des principaux partis travaillistes européens.

Ces nouvelles politiques semblent avoir essentiellement pour effet d'intégrer davantage les travailleurs et leurs syndicats au fonctionnement de la grande entreprise privée capitaliste. Sans doute avantageuse pour les leaders syndicaux et une partie de la classe ouvrière, la cogestion ne semble cependant pas devoir modifier considérablement l'ensemble de la société ni la vie quotidienne des travailleurs, puisqu'elle naît à l'intérieur des postulats habituels de la rationalité technologique. Son développement est d'ailleurs limité de deux façons. D'abord par l'existence des multinationales où, le pouvoir n'étant plus situé au niveau de l'usine ni même de la filiale nationale, l'association des travailleurs à la gestion dans les diverses unités de production de base ne peut concerner que des décisions d'ordre mineur, d'importance négligeable pour l'ensemble de l'entreprise. Par ailleurs, l'expérience des démocraties populaires l'a bien montré, le changement de propriété d'une usine ne se répercute que très peu sur les conditions techniques du travail et sur la hiérarchie au niveau de l'atelier.

Consciente de ces problèmes, la social-démocratie avancée y cherche des solutions, prudemment comme à l'accoutumée. Des expériences partielles de transformation des chaînes de montage ont été tentées en Suède et en Norvège. Beaucoup plus important est un projet conçu par les centra-

les syndicales suédoise et danoise qui vise à transformer la cogestion en véritable copropriété qui pourrait aboutir à moyen terme au contrôle total des travailleurs sur les entreprises. Il s'agirait de prélever chaque année, avant le paiement des dividendes, 20% des bénéfices des entreprises et de les redistribuer sous forme d'actions non pas aux travailleurs individuels mais à un fonds central d'investissement contrôlé par les syndicats. En Suède, on prévoit qu'une telle politique pourrait au bout de vingt ans faire des travailleurs les actionnaires majoritaires de la plupart des grandes sociétés. Le projet n'y a pas encore été soumis au parlement mais il soulève déjà d'après discussions qui ont mis en question l'emprise des sociaux-démocrates, au pouvoir sans interruption depuis plus de quarante ans.

Quoi qu'il en soit, ces diverses politiques ne semblent pas remettre durablement en cause la société de type industriel. Il en est de même des réformes beaucoup plus timides amorcées dans les démocraties populaires les plus avancées où le contrôle politique exercé par les partis communistes leur enlève toute véritable signification et ne laisse aux travailleurs que le recours aux moyens les plus extrêmes, on l'a vu en Pologne récemment.

#### *Autogestion et nouvelle culture*

C'est parallèlement à ces transformations tardives du mouvement travailliste et tout-à-fait en dehors de lui que, depuis 1968, se sont multipliés en Amérique du Nord et en Europe occidentale les mouvements de base qui, tout en effectuant une critique de fond du monde industriel et des postulats de la culture occidentale, s'attachent à la constitution d'une société parallèle, convergence d'une multitude d'initiatives assez peu reliées entre elles mais toutes destinées à redonner le "pouvoir au peuple" dans les quartiers, dans le travail, dans la consommation, dans la vie quotidienne... Surtout développés chez les jeunes des classes moyennes, ces mouvements ont été tolérés puis récupérés par les pouvoirs en place et justement critiqués par les groupes les plus politisés pour leur tendance au retour à un passé idyllique, où l'oubli des contradictions nouvelles du capitalisme et de l'impérialisme mondial permettrait de se mieux loger dans leurs interstices. Cependant, en attaquant les postulats fondamentaux de la rationalité économique, développement illimité des forces productives et esprit de compétition et de hiérarchie, cette nouvelle culture

fournit le terreau nécessaire à la naissance de tout véritable mouvement autogestionnaire désireux d'aller au delà de timides tentatives de renouvellement de la social-démocratie.

L'autogestion va en effet beaucoup plus loin que la gestion et les mouvements issus de la nouvelle culture. Elle les unit et les fusionne dans une nouvelle façon de concevoir globalement la politique et la culture. Issue d'abord au siècle dernier de Proudhon et de la tradition anarchiste, l'idée d'autogestion s'est surtout concrétisée dans l'expérience yougoslave, où la direction du parti communiste ne lui a pas laissé dévoiler toutes ses possibilités et, de façon beaucoup plus atténuée, en Algérie, où un début de démocratie ouvrière a vite du s'appuyer sur l'Etat à cause de la situation économique difficile du pays. C'est encore 1968 avec les événements de mai en France qui l'implantent à l'avant-scène d'un pays industrialisé et en font par la suite un élément moteur du programme du Parti Socialiste, devenu prédominant à gauche, et de la CFDT, importante centrale ouvrière du pays. D'utopique qu'elle semblait être, réservée, comme souvent le mouvement coopératif, aux petites entreprises et aux canards boiteux du capitalisme, l'idée d'autogestion devient dans le socialisme français facteur essentiel de construction d'une véritable société post-industrielle débarassée à la fois des aliénations capitaliste et communiste.

Une des meilleures expressions récentes de ce nouveau projet de société me semble fournie par le petit livre de Pierre Rosanvallon, rédacteur en chef de la revue "CFDT aujourd'hui", intitulé "L'âge de l'autogestion" (Editions du Seuil. Collection Politique. No 80, 1976)

J'ai retenu de cet ouvrage très dense quelques idées essentielles qui me sont apparues particulièrement applicables au contexte québécois:

— Le socialisme autogestionnaire est une politique avant d'être une économie, un "mode d'organisation sociale avant d'être un mode de production économique"; il nous débarrasse de tous les mythes productivistes qui sont encore au coeur des idéologies capitaliste et communiste.

— La technologie n'est jamais une variable neutre puisqu'elle implique toujours un certain nombre de rapports sociaux, une certaine hiérarchie des rôles dans le travail. Si on change la propriété des entreprises ou leur gestion

sans s'attaquer à la variable technologique, on modifie très peu la vie quotidienne du travailleur à l'usine et l'aliénation qu'elle entraîne.

— L'autogestion n'est pas une utopie, prônant l'assemblage de petites unités sociales semblables et autosuffisantes soumises aux modes d'organisation des sociétés préindustrielles; elle assume au contraire une nouvelle complexité de l'organisation politique grâce à l'éclatement du droit de propriété qui permet d'intégrer dans un plan global défini démocratiquement à plusieurs niveaux les projets des unités économiques, culturelles et sociales de base.

— L'autogestion n'est pas un modèle achevé de société mais un projet susceptible de susciter des expérimentations nombreuses et diverses; l'uniformité sociologique et les inégalités économiques qui caractérisent nos sociétés industrielles y font place à l'égalité économique et à la diversité culturelle. Rosanvallon croit qu'à "une économie des inégalités, l'autogestion substitue une sociologie des différences" (p. 172)

— Le mouvement autogestionnaire, s'il vise à la transformation globale de la société, n'est cependant ni dogmatique ni idéaliste ni moraliste ni utopique mais essentiellement réaliste et expérimental.

Cette conception très large de l'autogestion, en débouchant sur la politique, dépasse donc considérablement en les assumant la gestion social-démocrate et les mouvements de base de la nouvelle culture.

### *Tricofil et le syndicalisme québécois*

Mais il est temps de retourner au Québec et à Tricofil pour les confronter à ces perspectives.

Dans un texte sur "les voies de l'autogestion", publié dans Parti pris en 1967, j'essayais de dégager, à partir des tentatives de participation amorcées au Québec, à la suite de la "révolution tranquille", dans les régions, dans les villes et au niveau d'un certain nombre de ministères, une stratégie possible du mouvement syndical pour transformer ces amorces de démocratie industrielle en véritable autogestion. Depuis ce temps, la situation a évolué dans un sens tout à fait opposé, l'Etat ayant mis en veilleuse sa pseudo-participation, les syndicats ayant opté pour l'affrontement, en particulier dans les secteurs public et para-public, et l'idée d'autogestion ayant surtout pris racine à la périphérie de ce combat fondamental.

Mais c'est ici que Tricofil prend toute son importance, son existence et sa survie imposant au syndicalisme, au mouvement coopératif et aux partis politiques des révisions fondamentales face à cette idée nouvelle.

Si, à Tricofil, la réalité autogestionnaire est née du long combat d'un groupe d'ouvriers décidés à survivre par leur travail et non à l'aide du bien-être social, ce n'est que l'appui constant de la FTQ qui a pu donner à leur expérience ses premières assises et sa visibilité. Le fait est assez surprenant étant donné que le syndicalisme international nord-américain et ses filiales canadiennes et québécoises ne se préoccupent, contrairement à leurs homologues européens, ni de la lutte des classes ni de la participation des travailleurs à la gestion des entreprises. Le Congrès du Travail du Canada a eu beau opter pour le travaillisme en appuyant le NPD depuis sa fondation, ce parti, depuis l'expulsion de son aile radicale "Waffle" et la désaffection de ses éléments québécois nationalistes, fait bien piètre figure quant au dynamisme et à l'idéologie face aux sociaux-démocrates scandinaves. La FTQ, hypothéquée par ses travailleurs de la construction et son manque de moyens et d'autonomie, semble avoir suivi timidement les deux autres centrales sur la voie de la lutte des classes, de l'opposition à l'Etat capitaliste et de la formation d'un parti ouvrier, mais elle reste avant tout une centrale du secteur privé, obligée au réalisme devant les fermetures d'usines et la force des multinationales.

La CEQ et la CSN, après les crises des dernières années, sont devenues presque exclusivement représentatives des travailleurs des secteurs public et parapublic qui les dominent, le secteur privé y étant parent pauvre tant du côté de l'organisation que de l'idéologie. Cette transformation, en plus de rapprocher les deux centrales, a facilité l'émergence de groupes radicaux qui, à l'occasion des deux grandes négociations entre l'Etat et le Front commun en 1972 et 1976, ont essayé d'enrober dans un vocabulaire de lutte des classes et de combat final du prolétariat des revendications dont le contenu, qu'il s'agisse des salaires, de la définition des tâches ou de la mobilité, apparaîtrait ma foi fort réformiste à tout observateur impartial venu de l'extérieur.

Ce n'est ni par hasard ni par quelque sombre complot que le syndicalisme agit ainsi aujourd'hui. Le développement important des secteurs de la santé, des affaires

sociales et de l'éducation, leur rajeunissement grâce à l'arrivée des diplômés de la révolution tranquille radicalisés par leur manque de mobilité sociale, le dévoilement du caractère essentiellement capitaliste et repressif du régime libéral depuis 1970 comme l'insatisfaction profonde ressentie face au leadership du Parti québécois même par les sociaux-démocrates modérés ont contribué de façons diverses à cette évolution. L'idéologie marxiste actuellement dominante chez un groupe important de militants de la CSN et de la CEQ comme en milieu étudiant et dans des revues comme "Stratégie" et "Chroniques" apparaît souvent comme une fuite en avant pas toujours adaptée à la complexité de la société québécoise. Dénoncer le capitalisme et l'impérialisme mais s'attaquer surtout à Lévesque et aux souverainistes n'est peut-être pas de la meilleure stratégie alors que les travailleurs continuent à souffrir quotidiennement des exactions des multinationales et des petits capitalistes autochtones. Prôner en Amérique du Nord un parti ouvrier dont on ne sait trop s'il sera de type chinois, albanais, soviétique ou portugais, n'est-ce pas discuter du sexe des anges alors que le pays brûle? Vouloir, comme Lénine en 1917, donner le contrôle du Québec à l'avant-garde de son prolétariat, ceci à l'âge de l'autogestion, de la crise écologique et des inégalités grandissantes entre pays industrialisés et nations dominées, n'est-ce pas oublier un certain nombre de problèmes pour se réfugier dans les lectures mal digérées et la politique-fiction.

Face à ceux qui dénoncent l'expérience de Tricofil comme essentiellement inutile, retardataire et révisionniste dans un contexte de lutte des classes, nous prétendons que les travailleurs de la base doivent saisir toutes les occasions de modifier, graduellement ou de façon révolutionnaire, leur vie quotidienne, sans se laisser bercer ou berner par un au delà, qu'il soit chrétien ou marxiste. En ce sens, Tricofil peut être une leçon de réalisme pour les travailleurs québécois. Son existence prouve que, même dans un contexte aussi défavorable que celui de l'industrie textile de 1976, dominée par le dumping américain, il est possible pour des travailleurs de faire fonctionner adéquatement une entreprise et de vendre son produit. Pourquoi n'en serait-il pas de même dans d'autres secteurs plus rentables? Espérons que Tricofil permettra aux syndicats du secteur privé réunis à la FTQ et ailleurs de dépasser les combines et les conventions collectives strictement moné-

taires qui caractérisent souvent leurs actions revendicatives pour aller au moins aussi loin que les syndicats "capitalistes" allemands ou suédois dans la définition de mécanismes de contrôle des entreprises capitalistes établies au Québec. En attendant le grand soir, il y aurait beaucoup à faire en ce sens pour améliorer la qualité de vie des travailleurs, tâche qui n'est malgré tout pas si négligeable à court et à moyen terme.

Ce n'est qu'ainsi relayée que Tricofil pourra être viable à long terme et avoir un véritable impact sur le syndicalisme et la société. Entre la convention collective toujours rattrapée par l'inflation et une lutte des classes pas toujours bien assimilée, il y a un vaste espace à couvrir de façon modeste et expérimentale pour que la vie de travail à l'usine, au bureau ou à l'école ne soit plus une aliénation. La question concerne encore plus les secteurs public et parapublic où le pouvoir réside à Québec et où la recherche du profit n'est pas, quoi qu'on dise, la motivation fondamentale de l'Etat-patron. Il y aurait beaucoup à faire pour inventer et imposer de nouveaux mécanismes de participation des travailleurs à la gestion dans ces hôpitaux, ces écoles et ces entreprises qui sont déjà la propriété du peuple québécois.

La tâche sera beaucoup plus rude dans le secteur privé, du fait de son contrôle par le capital canadien et américain. Mais aucune entreprise socialement utile et possédant un minimum de rentabilité ne devrait pouvoir fermer ses portes sans que l'Etat fournisse à ses employés les moyens de la reprendre en mains à des conditions qui tiennent compte des profits accumulés sur leur dos. En effet, à Tricofil, les exigences beaucoup trop élevées des anciens propriétaires, la famille Grover, en termes de locations puis de vente de l'usine aux travailleurs, ont constitué au fond le plus gros handicap, obligeant les ouvriers à s'exploiter eux-mêmes d'une certaine façon afin de leur faire face. L'autogestion confinée aux secteurs les plus faibles du monde capitaliste se bute d'ailleurs souvent à cette difficulté fondamentale, qui la dévalorise aux yeux de plusieurs.

Pourquoi ne pas obliger aussi toutes les grandes entreprises opérant au Québec à accorder à leurs employés une représentation minoritaire d'abord puis paritaire au sein de leurs conseils d'administration? On comblerait ainsi l'absence de représentation francophone tout en nous

libérant de la présence exclusive des avocats-potiches à la Jean Lesage. Les travailleurs ne transformeraient pas le capitalisme d'un coup de cette façon mais ils se donneraient peut-être des instruments pour mieux commencer le travail.

### *Le mouvement Desjardins change-t-il?*

En plus d'inquiéter le syndicalisme qui en a permis la naissance, Tricofil semble avoir aussi suscité une prise de conscience et une évolution significatives du côté du puissant secteur coopératif québécois et de son leader économique, le Mouvement Desjardins. En effet, sans l'expertise et l'appui financier du groupe de Lévis, Tricofil aurait sans doute succombé à la suite de la cessation de l'appui gouvernemental. C'est en effet la Société d'Investissement Desjardins (S.I.D.) qui, en accordant le printemps dernier un prêt hypothécaire de \$250,000. aux travailleurs de Tricofil leur a permis un premier versement en vue de l'acquisition de leur usine au coût de \$650,000. Ce geste devait aussi entraîner la Société de Développement Industriel (S.D.I.), organisme gouvernemental, à transformer en actions privilégiées ne recevant pas de dividendes durant cinq ans un ancien prêt de \$300,000, et la Banque de Nouvelle-Ecosse, dans un souci publicitaire devant faciliter son implantation au Québec, à accorder une ligne de crédit garantie par les comptes recevables de l'entreprise. Par ailleurs, le prix payé pour l'acquisition de l'entreprise amenait une baisse sensible de l'évaluation municipale de l'usine et par conséquent des taxes foncières à acquitter. Les \$400,000. encore nécessaires pour le rachat définitif devaient provenir de la grande souscription populaire; \$200,000 déjà recueillis ont été versés à la famille Grover le 15 juillet; les derniers \$200,000. devaient être obtenus avant la fin de septembre, complétant ainsi l'opération, première garantie de rentabilité.

Si le Mouvement Desjardins, qui vient à peine de décider de consacrer une partie de ses actifs à des investissements de participation ou de contrôle dans des "sociétés importantes pour les québécois", a choisi d'ajouter Tricofil à Magnétisme Digital (rubans et cassettes), aux Gateaux Vachon, à la Banque Provinciale et au Complexe Desjardins de Montréal sur la liste des entreprises dans sa mouvance, c'est sûrement d'abord parce que l'entreprise lui paraissait rentable économiquement et son intervention

susceptible de contribuer au bon renom d'un mouvement suspecté d'avoir renié son idéologie coopérative pour une intégration de plus en plus grande au capitalisme, comme partenaire principal de l'Etat québécois. Mais ne s'agit-il pas aussi d'une première reconnaissance de ce secteur coopératif parallèle construit au prix de multiples difficultés ces dernières années par les mouvement de base sous forme de comptoirs alimentaires, logements coopératifs, associations de production en tous genres, communes rurales, entreprises de presse écrite ou électronique, etc...? Ces diverses initiatives ressuscitent un esprit coopératif affaibli par les succès du mouvement officiel; il leur manque cependant beaucoup du côté des connaissances techniques et administratives. Tricofil s'insère bien dans le développement de ces expériences autogestionnaires mais dans un secteur, celui des coopératives de production, où les initiatives sont d'autant plus rares et les succès plus restreints qu'il touche au milieu du travail, dont le contrôle est plus essentiel à la survie du système capitalisme que celui des domaines périphériques de la consommation, du logement ou des loisirs. En offrant ses ressources financières et techniques à ces diverses expériences, le mouvement coopératif pourrait contribuer à l'établissement au Québec d'une "société coopérative" où il jouerait un rôle central au lieu de toujours avoir à se définir par rapport au capitalisme dominant. L'effort entrepris par le Mouvement Desjardins à Tricofil devrait ainsi se répercuter dans chaque caisse populaire où toutes les initiatives venues des citoyens et des travailleurs pourraient trouver appui et encouragement.

Il va de soi cependant que l'action du syndicalisme comme du mouvement coopératif ne pourront être que partielles tant qu'elle ne déboucheront pas au niveau politique. Car un Etat bien à nous ne nous conduirait nécessairement ni à la social-démocratie ni à l'autogestion, même s'il est sans doute une condition essentielle à leur réalisation.

### *La dimension politique*

Malheureusement, notre principal instrument politique, le Parti Québécois, semble encore bien mal préparé à aborder l'âge de l'autogestion.

En plus de son appui ferme au mouvement coopératif qui, selon l'évolution de ce dernier, peut signifier aussi bien renforcement du capitalisme d'Etat que véritable

démocratie économique, le programme du Parti québécois ne contient que de vagues références à la gestion des entreprises:

- “11 a) Favoriser en droit et en fait le développement des formes démocratiques de gestion de manière à ce que les travailleurs exercent une juridiction partielle ou complète sur la marche de leur entreprise, par des formules variables selon les secteurs.
- b) Faire en sorte que l'exercice de cette juridiction par les travailleurs se réalise d'une façon progressive, dans chaque entreprise, suivant le développement de la compétence gestionnaire des salariés.
- c) Faciliter cette gestion démocratique en mettant sur pied des centres régionaux de formation économique et administrative gérés par un conseil d'administration formé majoritairement de représentants des syndicats de la région et de représentants de l'Etat.
- d) Assurer aux conseils ouvriers ou comités d'entreprise, élus par l'assemblée générale des travailleurs, l'assistance de spécialistes rémunérés par l'Etat et dont le rôle est consultatif au niveau de la gestion et de l'orientation de l'entreprise.”

(Notre vie sociale. Section 6. Les relations de travail).

Ce texte ne figure au programme qu'après avoir été tronqué, à la suite d'intervention expresses de l'exécutif du parti, d'une prise de position globale beaucoup plus favorable à l'établissement d'une société autogestionnaire.

D'ailleurs le leadership actuel du Parti québécois, concentré surtout dans la majorité de son exécutif national et de ses conseillers immédiats comme Jacques Parizeau, partage encore une mentalité essentiellement technocratique, héritée sans doute des positions occupées jadis au gouvernement ou au sein des vieux partis, pour qui les initiatives de la base, à l'intérieur du parti ou dans la société globale, ne valent que lorsque qu'elles coïncident avec les conceptions venues d'en haut.

On trouve un bon exemple de cette attitude dans la récente crise au journal *Le Jour* où on a tenté de rejeter sur un mauvais usage par des journalistes radicaux des structures de co-gestion de l'entreprise une faillite due beaucoup plus aux conditions du marché et aux difficultés de financement. En sabordant, grâce aux actionnaires, les structures de cogestion qui faisaient l'originalité du *Jour*, lors des premières difficultés sérieuses survenues

entre la direction et les journalistes, l'équipe dirigeante du Jour (Parizeau-Michaud-Lévesque) montrait le peu de cas qu'elle faisait réellement de l'idéologie de type autogestionnaire. De même, les interventions de René Lévesque font assez peu de cas des nouvelles réalités nées au Québec du développement des mouvements populaires et d'un syndicalisme militant, sinon pour les rejeter dans l'enfer des "pelleteux de nuages" sans doute à exclure de la cité future. Il n'y a donc pas à se surprendre si le Parti Québécois n'a pas toujours très bonne presse dans ces milieux. Pourquoi l'expérience de Tricofil ne susciterait-elle pas ici aussi un sursaut nécessaire, amenant le mouvement indépendantiste à se mettre à l'âge de l'autogestion, sous peine de devenir un vieux parti comme les autres, croupissant dans une opposition durable ou prenant la tête d'un Québec indépendant où les valets seraient devenus des maîtres en tout semblables à leurs prédécesseurs. Cette transformation nécessitera sans doute un changement de leadership, devenu de toute façon essentiel à moyen terme.

Conscients de cette lacune fondamentale, les divers groupes qui travaillent à la fondation d'un parti ouvrier, dont les plus sérieux oeuvrent à l'intérieur même du mouvement syndical, n'apportent malheureusement pas de réponse adéquate, trop occupés encore à lire dans les catéchismes marxistes qu'ils ont récemment découverts une réalité québécoise dont la complexité leur échappe de toutes parts. Seul, le Rassemblement des Citoyens de Montréal (R.C.M.), beaucoup plus modeste, tente, au niveau municipal, de faire déboucher les problèmes vécus par les citoyens et les travailleurs dans leur ville et leurs quartiers sur une critique globale de la société et du système dont on aperçoit encore mal la version positive cependant.

Poursuivie à l'échelle du Québec entier, cette méthode expérimentale ne serait-elle pas la seule susceptible de transformer durablement la société et la vie quotidienne? Technocrates du P.Q. comme dogmatiques du parti ouvrier en auraient grand besoin.

Quant à nous, dans cette revue, tout en étant conscients des limites imposées à notre tâche par la domination étrangère et l'exploitation capitaliste, nous voudrions contribuer à construire un Québec où l'aliénation serait pourchassée jusqu'aux niveaux essentiels du travail et de la vie quotidienne. Nous nous mettrons à l'écoute des di-

verses expériences qui nous sembleront aller dans ce sens, parfois pour leur donner une voix, parfois pour en montrer les limites, mais toujours pour essayer d'en dégager toutes les possibilités comme étapes dans la quête d'une société libre qu'il nous faudra bâtir au jour le jour sans modèle définitivement établi. Tricofil nous a permis de nous mettre au travail.

*Robert Laplante*

---

## Lettre à l'autre de ma race

*Salut de même humanité des hommes lointains  
malgré vous malgré nous je m'entête à exister  
salut à la saumure d'homme*

*Gaston Miron*

J'ai vingt-trois ans et je vis seul. Complètement seul.

Et l'homme seul est toujours celui du non-lieu, celui qui renonce au pouvoir tout en consentant à la violence la plus ultime, celle qu'on se porte à soi-même. Sa vie se trame dans l'effardochage constant et entêté des limites de sa finitude, la nôtre. La lucidité ne l'empanache guère: elle est cela seul qui rend légitime de vivre le chaos que nous aurons peut-être commis.

Je vous écrirai donc de nulle part puisque votre lâcheté constante me prive même de l'exil. Vos démissions successives auront érigé l'absence de nos frontières, engendré le pourrissement de mes racines.

J'ai mal à la jeunesse que vous n'êtes plus. Très mal.

Et vous en tiens responsable.

J'entends déjà la voix – celle du grand Paquette? – qui me reproche et m'accuse de ne rien comprendre à votre désespoir. En réalité, je le transgresse. Car je ne respecte le désespoir que dans la mesure où il est total et inconditionnel. Le vôtre n'est qu'un prétexte. Vous n'hésitez pas à le mettre entre parenthèses à la première dé-saison, à le troquer pour le moindre fantôme de certitude, à le marchander sous la plus petite allure prétentieuse du feeling.

N'en déplaise aux pushers, à Molson, Althusser, Reich, la soirée du hockey, Robert Bourassa, les jeux olympiques, Jean Drapeau, Réal Giguère, Mao Tremblay, Lise Payette et René Homier-Roy. Et j'allais oublier les colombes et puis Chrétien.

Je languis ce soir comme des dizaines d'autres ont dû le faire sous Duplessis. Notre lâcheté d'être aura laissé le clan Simard nous souiller d'une infâme noirceur à laquelle vous réagissez par l'obscurantisme le plus vil: celui du dogme. Nos universités et nos cegeps sont pleins à craquer de jeunes cool, straight et too much à l'ignorance glaciale, se complaisant dans une recherche confortable de la Vérité sous la gouverne flasque mais hypocrite des déclamateurs de clichés. Et qui de plus servile qu'un ignorant convaincu? L'Eglise en sait quelque chose. Faudrait l'apprendre à Léandre Bergeron.

Toutes vos certitudes prétendument concrètes, comme celles de la Dame de Ste-Anne d'hier, ne sont que paravent et refuge. Les dogmes changent mais la conviction demeure. Cela reste le propre du colonisé. De la même façon que nous avons formé des milliers de curés mais pas un seul théologien de calibre, de la même façon nous produisons des retraducteurs patentés de théories de la Vérité Historique et de la Civilisation Epanouissante qui s'élaborent ailleurs. Et sur notre dos.

Le trip cosmique et l'universalisme que vous préconisez ont confiné mon père à l'usine de l'Anglais d'abord, à celle de l'Américain ensuite et maintenant. Le pseudo-savoir pédant que vous brandissez, il l'a payé de sa sueur et de son ignorance. C'est de son rêve et de son renoncement que votre orgueil indigne se nourrit.

Et je ne vous le passerai pas.

La dignité et le courage que l'ouvrier, beaucoup d'ouvriers maintiennent envers et contre tout – et malgré vous – dans l'enfer colonial/industriel échappent à toutes vos définitions complaisantes de l'“aliénation” qui, paraît-il, vous assaille aussi et vous empêche de créer, jouir et vous épanouir. Ils savent, eux, que personne ici ne pourra vraiment s'épanouir tant et aussi longtemps que nous ne déciderons pas d'assumer et maîtriser les périls qui pèsent sur notre survie.

Malheureusement, beaucoup d'entre eux se rompent à la résistance. Par votre faute puisque vous y consentez. Ceux-là ne voyagent pas: ils boivent de la Molson.

Vous faites pire et davantage: vous souscrivez au mythe du voyage et fuyez dans le plaisir d'aller admirer la beauté et les réalisations des autres. Leurs misères ne vous atteignent guère et, quand cela est, elles vous servent

à fuir la nôtre et à masquer vos démissions devant nos urgences.

Et ne me faites pas le coup du répit. Personne ne part en vacances quand la maison brûle.

Pour plusieurs d'entre vous, cependant, l'effet du voyage paraît parfois salutaire, la contrainte artificielle de l'exil temporaire – Air Canada Approved – permettant d'assumer le minimum de responsabilité dont tout être a besoin, ne serait-ce que pour maintenir l'illusion d'être en vie. Vos existences ouatées vous privent même de cela. Quelle misère.

Or voilà, le salut n'est que mirage: vous êtes responsables comme à loisir. Même en voyage vous restez à mi-chemin. D'autres pourtant ne peuvent se soustraire, ne serait-ce qu'un instant, à la charge des responsabilités que vous ne prenez pas.

Et c'est de celles-là que le pays se meurt. Par celles-là aussi ma vie languit dans l'éclaboussure de votre renonciation.

Votre désespoir – de – bon – ton vous autorise trop aisément à dire que tout est joué, que notre race va disparaître. Mais ignorez-vous donc jusqu'à la honte? Certains d'entre vous songent même déjà à nous aménager une agonie confortable. A ceux-là je crie l'Amérindien, l'Acadien, la Louisiane et tant d'autres pour qui, demain, les dieux ne naîtront pas.

Bien sûr, pensez-vous, la mort nous sera facile, lente et presque imperceptible. Mais par la vie. Je vous le hurle. La lenteur de l'agonie d'un peuple qui s'éteint ne fait qu'accélérer la tragédie des individus alors coincés dans le rythme infernal de l'impossible amourance. L'amour rance. Les démissions et les fuites, les égoïsmes et l'amertume se bousculent et se précipitent. Les plus malheureux d'entre vous en savent déjà quelque chose, enfiouâpés qu'ils sont à prendre l'inconstance pour l'Ephémère. De là la tourmente et la course folle aux "Ce soir c'est la vie!" dans l'effroyable fadeur de la vie cool.

Ce que vous nommez désespoir n'est rien d'autre que la paroi, qui vous encercle, du mur creux de vos propres démissions. Beau dommage.

Do

Al  
et l

sur  
des  
du l

vitu  
béco  
tem

sur  
des  
Ple  
"vu

cad  
sup  
voy

son  
bre  
te u  
ter"  
Lon

## Documents

---

### Alfred de Vigny et le Québec

Avec Victor Hugo et Lamartine et Alfred de Musset, Alfred de Vigny est un de ces poètes "romantiques" sur lesquels les jeunes Québécois ont bûché, dans le temps des collèges classiques. Qui n'a appris par coeur "La mort du Loup":

*Fais énergiquement ta longue et lourde tâche:*

*Puis, après, comme moi, souffre et meurs sans parler.*

Mais ce qu'on ne nous a pas dit, parce qu'on l'ignorait sans doute, c'est que l'auteur de "Grandeurs et servitudes militaires" n'était pas indifférent au sort des Québécois, comme on dit aujourd'hui et qu'on appelait en son temps (1797-1863), les Français du Canada.

C'est un journaliste français, Philippe de Saint-Robert, qui attirait il y a quelques mois mon attention sur ce fait et qui me recommanda la lecture du Volume II des Oeuvres complètes de Vigny dans la collection de la Pléiade. Le commentateur F. Baldensperger y évoque les "vues pénétrantes" de Vigny sur le drame des Québécois.

Mais comment Vigny s'intéressa-t-il à la Nouvelle-France? Tout simplement parce qu'il déplorait la décadence de la France, et qu'il publia même un essai sur la supériorité maritime des Anglais sur les Français, dont il voyait dans la perte du Canada, un des effets.

De plus, il avait épousé vers 1820, une jeune Anglaise du nom de Lydia Bunbury. En 1838-39, la mort de son beau-père l'obligea à se rendre à Londres. En décembre 1838, il écrit à son ami Busoni que "le Canada tourmente un peu sa mère-patrie, et c'est un enfant difficile à fouetter". Le hasard des circonstances fait qu'il est toujours à Londres en mars 1839, au moment où le célèbre Lord Dur-

ham présente son rapport à la Chambre des Lords. Pour Vigny, témoin de la séance, le sens des propos de Durham est clair: il porte sur "la nécessité absolue d'étouffer une nation française de 450,000 âmes". Et il note aussi que le Rapport est accueilli favorablement par les Pairs de Lord Durham.

Un peu plus tard, dans les salons de lady Blessington, il rencontrera Lord Durham, qui tentera de le convaincre de la justesse de son point de vue, mais en vain. De retour à Paris, il s'assurera de rencontrer Louis-Joseph Papineau, un des chefs de la Rébellion de 1837, qui y est de passage.

Pour une raison ou pour une autre, il ne publiera pas les pages où il traite de la question. Grâce à quelques chercheurs, dont ce Baldensperger, chez qui je puise les notes qui précèdent, nous pouvons aujourd'hui vous présenter cet inédit de Vigny, fort peu connu au Québec, sinon pas du tout, dans lequel Vigny prend parti, plus de cent-quinze ans avant le général de Gaulle, pour le Québec.

G. Godin

*Alfred de Vigny*

---

## LES FRANÇAIS AU CANADA\*

Le long siège de Québec en 1719, où la défense des Français fut glorieuse et désespérée, est un événement presque entièrement oublié de nos jours, comme semble l'être aussi de nous la nation canadienne tout entière. La ville bombardée et incendiée se défendit par ses hommes, ses femmes et ses enfants, comme Carthage et Saragosse. M. de Montcalm, le général français, fit une sortie à la tête de 4,000 hommes et y fut tué en même temps qu'il portait la mort au général anglais Wolfe. La France ne fit aucun effort pour secourir une colonie qui se conservait française avec tant d'héroïsme, tandis que l'Angleterre, avec sa persévérance accoutumée, ne cessait d'y multiplier ses flottes et ses armées. L'année suivante, le 8 septembre, Montréal tomba, et tout le Canada fut contraint de suivre sa chute. Le traité de 1763, que la voix publique en France nomma "la paix honteuse", consacra les droits d'une possession que l'insouciance du gouvernement avait abandonnée à l'ennemi, et cela se nomma "cession", quand il n'était plus temps en effet de faire autre chose que de céder ce qui était pris. C'était l'époque où commençaient les dissensions entre l'Angleterre et ses colonies, qui forment aujourd'hui les Etats-Unis. Le Canada ne contenait alors qu'une population de 100,000 âmes à peine. Tous les habitants avaient été longtemps en guerre avec les anciennes colonies anglaises et n'éprouvèrent pour elles aucune sympathie; lorsqu'elles se révoltèrent, ils demeurèrent passivement soumis à l'autorité de la Grande-Bretagne, gouvernés sans institutions qui leur fussent propres comme une colonie française con-

---

\* Vigny, Alfred de. Oeuvres complètes, Volume II, pp. 863-867. Gallimard, éd.

quise. Mais, lorsque vint la Révolution française de 1789, le Gouvernement britannique sentit la nécessité de prévenir le mécontentement de la population canadienne par la concession volontaire de quelques institutions. M. Pitt fit passer au Parlement cet acte connu en Amérique sous la dénomination d'“acte constitutionnel”, par lequel la colonie fut divisée en Haut et Bas-Canada. L'idée qui présida à cette conception fut d'organiser ces pays d'après le modèle de la constitution de la Grande-Bretagne: au Roi correspondait un gouverneur; au Cabinet, le Conseil exécutif; à la Chambre des Lords, le Conseil législatif; à la Chambre des Communes, une assemblée représentative. La colonie fut divisée afin de peupler le Haut-Canada d'émigrants venus de la Grande-Bretagne et de contre-balancer ainsi la colonie française du Bas-Canada. De grands vices étaient inhérents à cet “Acte constitutionnel”, et le premier de tous était que le Canada ne possédait, pas plus que toute colonie américaine, une aristocratie héréditaire assez forte en nombre et en poids pour correspondre à la Pairie d'Angleterre. Le Conseil législatif était donc dérisoire s'il n'exerçait pas ses fonctions indépendamment de l'assemblée, et s'il s'en séparait, il devait être odieux à la colonie, n'étant plus que l'instrument de la Couronne, qui nommait tous ses membres. Plus les Canadiens s'accrurent, plus ils désirèrent améliorer la condition de leur pays, mais le Conseil législatif, s'opposant à toute réforme, se montra le conservateur immobile de tous les abus. Cet état de choses dura jusqu'en 1812, où la guerre entre la Grande-Bretagne et les Etats-Unis porta l'Angleterre à les employer contre leurs alliés naturels les Américains. Cependant les mécontentements et le malaise du Canada n'ont cessé d'augmenter jusqu'au moment où, en 1834, l'Assemblée représentative expose solennellement les griefs de la colonie par les célèbres 92 Résolutions. Le sentiment de fierté nationale de la race française n'avait cessé d'être blessé dans ses droits les plus vrais et dans ses plus justes prétentions par l'oppression du gouvernement, qui se faisait sentir partout, dans la législation, dans l'administration et jusque dans la manière dont la justice était rendue. La source des abus dont souffert ce malheureux pays est lointaine et profonde. Dès l'époque de la cession, des seigneurs français, qui possédaient les biens selon les coutumes et les droits du temps de la minorité de Louis XIV, découragés, ne voulant pas vivre sous le joug de l'Angleterre, cédèrent à vil prix leurs ter-

res et leurs droits à des Anglais nouvellement débarqués à la suite de l'armée britannique. Les nouveaux possesseurs accrurent démesurément le prix de concession de terrains qu'ils avaient droit d'accorder dans leurs seigneuries, s'emparant des justices de paix, des charges publiques les plus importantes, et s'y rendirent odieux par leur partialité pour la race anglaise. Le gouvernement britannique s'était lui-même déclaré seigneur de tout le Haut-Canada et, faisant de sa main tous les dons de terrain aux colons nouveaux qui affluèrent de tous les points d'Angleterre, n'eut en eux que des vassaux fidèles et soumis à ses volontés dans toutes les délibérations de l'assemblée représentative. Dès lors, la minorité anglaise ne cessa d'opprimer la majorité française et en vint à entraver l'éducation des enfants. Ce fut un des coups les plus sensibles, parce qu'il préparait à l'avi-lissement par l'ignorance. On voit que la domination de la race anglaise n'était pas le fruit de sa supériorité de lumières et d'activité, mais le résultat de ses transactions avec une partie de la haute classe française du Canada qui lui avait vendu ses droits héréditaires. Les nouveaux possesseurs se donnèrent bientôt les emplois les plus richement rétribués. Les derniers rapports faits par l'administration provinciale avant la déclaration de ces 92 Résolutions du Bas-Canada portaient les noms de 157 officiers salariés d'origine anglaise et 47 d'origine française, tandis que la population française est de 525,000 âmes et l'anglaise de 75,000 seulement.

L'opération était facile; on pouvait être assuré que la France ne s'en agiterait pas, qu'elle n'étendrait pas même sa main paresseuse pour demander quelque carte du globe, afin de s'enquérir dans quel coin de l'Amérique du Nord est blottie cette tribu désolée. Comme un vaisseau qui laisse derrière lui toute une famille dans une île déserte, la France a jeté au Canada une population malheureuse, qui s'appela quelque temps la nation canadienne et qui parle la langue que j'écris. Sur les bords du fleuve Saint-Laurent, s'allongent et se prolongent ses habitants et ses villages comme une suite interminable de la même rue. Québec et Montréal sont ses villes; la religion romaine est son culte; les lois féodales composent son code; son clergé reçoit la dime; ses propriétaires sont des seigneurs; ses paysans sont des vassaux. Selon son ancien et prudent usage, l'Angleterre a tout conservé à la population française, lorsque le Canada lui fut cédé en 1763. Elle était alors de 60,000

âmes; les naissances seules, sans aucune arrivée de leurs compatriotes, l'ont portée à plus de 400,000. De même que l'Angleterre laisse les lois de Mahomet et de Brahma aux Indes orientales et permet de brûler les veuves et de se faire écraser sous le char de Wishnou, elle a laissé les églises romaines aux colonies de fondation catholique conquises ou acquises, et les codes des fondateurs règlent la loi civile. Aussi faut-il des sciences toutes spéciales aux avocats de Grande-Bretagne. Pour les colonies d'origine espagnole, ils consultèrent à Madrid; à Amsterdam pour les Hollandaises; pour le Canada, ç'eût été à Paris au temps de Louis XIV, mais où trouver ces lois que la France avait laissées mourir et dont on n'a brûlé le cadavre qu'en 1789? Le Conseil privé d'Angleterre voit chaque jour avec surprise des contestations entre les vassaux et les seigneurs, des plaids de redevances féodales, de foi et hommage lige... comparaître à son tribunal suprême, et ne cesse de s'étonner des spectacles que lui donne ce coin de monde qui se révolte plutôt que d'être dépouillé de ses coutumes et qui garde leur poussière aussi saintement que si c'était la cendre des aïeux.

Cependant ce n'est pas qu'elles lui soient précieuses par elles-mêmes, et les Canadiens commencent, dit-on, à soupçonner qu'il peut bien y avoir de notre côté, en Europe, quelques institutions meilleures. Mais, s'ils aiment leurs vieilles lois, c'est qu'elles sont contraires aux coutumes anglaises; s'ils les défendent, c'est surtout pour désobéir et demeurer français; nous devons bien peut-être quelque indulgence à ce crime. Mais ce sentiment qui fait leur résistance a glacé leur activité, et c'est par lui qu'ils sont demeurés immobiles au milieu d'un monde progressif qui les entoure et les maudit. Ce sentiment, ils l'ont élevé autour d'eux comme un fort, mais il les emprisonne. Des familles nouvelles arrivent tous les jours d'Angleterre et sont pour eux des pépinières de nouveaux ennemis qui ne tarderont pas à être les plus nombreux, même dans le Bas-Canada. C'est une querelle de race. Abandonnés par nous, ces paisibles laboureurs n'ont plus ni passé, ni présent, ni histoire, ni journaux. Isolés par quatre-vingts ans de séparation de la mère-patrie et ne comprenant rien à notre monde nouveau qui a remplacé en France celui qu'ils connaissaient et dont leur petit monde est resté la copie et le satellite (?) isolé, ils n'ont plus de littérature ni de théâtre, et l'ignorance complète leurs misères.

C'était donc de cette nationalité mourante qu'il s'agissait ce soir au Parlement. On parlait froidement de lui donner le coup de grâce devant moi, Français inconnu, debout au pied du trône vide de la Reine. C'est une de ces simples et rapides conversations dont aucun journal ne rend compte que par trois mots et qui durent quelquefois cinq heures...

O Athéniens de Paris, mes compatriotes, Athéniens sans atticisme, souvent je vous ai raconté cette histoire afin de vous apprendre ce que c'est que le Canada et la vie de ses habitants et leur infortune future. Que ne me demandez-vous ce que vous avez fait et ce que fait Philippe?

M  
S  
p

G  
qu  
de  
pr  
ou  
èl  
ge  
tic  
m  
in  
de  
de  
se  
sa  
et  
su  
et  
te  
l'H  
qu  
dr  
te  
pr  
pa  
po  
ph  
m  
du

## Sciences sociales, idéologie et pouvoir

A un moment où leurs noms tendent à être oubliés principalement par les jeunes, Edouard Montpetit et Georges-Henri Lévesque, o.p., qui ont comme caractéristique commune d'avoir mis sur pied au Québec des Ecoles des Sciences sociales, sont l'objet d'études bio-bibliographiques(1). Ecrits non pas par des spécialistes en histoire ou en sociologie des intellectuels, mais par d'anciens élèves et admirateurs de chacun des fondateurs, ces ouvrages n'ont de prétention ni scientifique ni littéraire: l'intention des auteurs est de rendre hommage et plus précisément de célébrer des intellectuels qui les ont profondément influencés. Chez Joubert, qui fut un des premiers élèves de Montpetit à l'Ecole des Hautes Etudes Commerciales de Montréal, cette première préoccupation se double d'une seconde tout aussi importante: celle de rendre compte de sa passion, qui est de rechercher et de conserver avec soin et goût les livres anciens et rares. Dans une certaine mesure, l'histoire même de cet ouvrage (rapport entre l'auteur et le fondateur, rapport entre l'auteur et les autres admirateurs du fondateur, etc.) est tout aussi intéressante que l'histoire qu'on y raconte: celui-ci est en effet le fruit de quinze ans de travail, pendant lesquelles furent rencontrées diverses difficultés (relations avec les anciens collaborateurs ou des membres même de la famille de Montpetit, problèmes de financement de l'impression, etc.). Mais parce que cet ouvrage est profondément marqué par le rapport que son auteur entretient avec le fondateur-maître et plus généralement avec la culture (par exemple, goût ou manie de la collection) et aussi qu'il ne tient guère compte du contexte intellectuel, politique et économique, il demeure

re, sur le plan à la fois de l'organisation des données et de l'analyse, relativement faible: son seul mérite est de réunir une très grande quantité d'informations (postes, relations, voyages, opinions, etc.) au sujet d'un des intellectuels et idéologues dominants des années 1920-1950. En comparaison, le petit livre que Robert Parisé consacre au Père Lévesque a au moins la qualité d'être orienté vers la démonstration d'une hypothèse centrale, à savoir que le Père Lévesque est le "Père de la renaissance québécoise". Cependant, même si l'auteur parvient à dégager les grands axes de l'action et de la pensée sociale et politique du religieux "contestataire", son étude apparaît moins comme le résultat d'une recherche septématique que comme le rapport d'une longue entrevue.

Mais, au-delà de leurs faiblesses et de leurs qualités, ces deux ouvrages consacrés aux fondateurs des Ecoles des Sciences Sociales de l'Université de Montréal (1920) et de l'Université Laval (1938), fournissent l'occasion (et certaines données) de s'interroger non seulement sur la signification mais aussi sur les conditions (sociales, culturelles, etc.) du développement des sciences sociales au Québec.

#### *De l'Université au Sénat*

La seule ressemblance entre Edouard Montpetit et le Père Lévesque, qui ont une vingtaine d'années de différence, ne se limite pas au seul fait d'avoir effectué une bifurcation de carrière (du droit ou de la théologie vers les sciences sociales) et d'avoir mis sur pied de nouvelles institutions universitaires, qui ont contribué à la formation de nouvelles catégories de spécialistes. Ces deux universitaires incarnent aussi un type d'intellectuel qui depuis la fin des années 1940 tend à disparaître: il s'agit de l'intellectuel qui est invité à occuper un tel nombre de postes qu'il donne l'impression de jouir du don d'ubiquité. Ainsi, Edouard Montpetit, qui reçoit de nombreuses gratifications intellectuelles (élection à la Société royale du Canada, à l'Académie royale de Belgique, enseignement à la Sorbonne, etc.), n'est pas seulement professeur en droit et en économie politique, directeur de l'École des Sciences Sociales et secrétaire de l'Université de Montréal: cet universitaire "lettré, élégant et policé" est aussi (simultanément ou successivement) secrétaire de la *Revue Trimestrielle Canadienne*, secrétaire du comité France-Amérique, directeur

à C.K.A.C. de l'émission "L'heure provinciale", membre-fondateur de l'A.C.F.A.S., président du comité de revision de la taxation provinciale, président de la commission des Assurances sociales du Québec, directeur de l'Enseignement technique, etc. Il en est de même du Père Lévesque: les "Notes biographiques", que présente Robert Parisé, permettent de constater que celui-ci non seulement collectionne de nombreuses distinctions honorifiques mais aussi accède à de multiples responsabilités dans les milieux à la fois intellectuel et universitaire (président de la Canadian Political Science Association, vice-président de l'ACFAS, vice-président de la Société royale du Canada), coopératif (président du Conseil de la Coopération, directeur de la revue *Ensemble*) et politique (membre du Conseil Supérieur du travail de la Province de Québec, membre du Conseil Economique de la Province du Québec, membre de la Commission royale d'enquête sur l'avancement des Arts, Sciences et Lettres au Canada). Ces diverses responsabilités que ces universitaires cumulent leur confèrent une grande visibilité sociale (Montpetit par exemple, excelle dans la tâche de représentant tantôt de l'Université de Montréal tantôt des Gouvernements provincial et fédéral), les amènent à être présents dans les milieux politiques canadiens et québécois et les obligent à prendre position dans différents débats intellectuels et politiques. Pendant ses études et au début de sa carrière, protégé de Lomer Gouin et du Sénateur Dandurand, Montpetit est rapidement intégré, de par son milieu familial et par ses multiples fonctions, aux milieux "libéraux" de Montréal, de Québec et d'Ottawa: on l'invite même, en 1931 à entrer dans la politique active — il accepte d'abord puis, devant les critiques refuse — et à la fin de sa carrière, on le fait rêver à une nomination au Sénat canadien. Même si son milieu ne prédisposait pas particulièrement le jeune Lévesque à fréquenter les "grands" de ce monde, celui-ci s'intègre, dans le cadre de ses fonctions, aux milieux politiques fédéraux, devenant éminence grise et conseiller spirituel de Louis Saint-Laurent, premier ministre du Canada, et se voit aussi offrir, en remerciement des services rendus, un poste de sénateur.

Enfin, en raison même de leur grande visibilité sociale et de leur proximité avec des milieux différents, ces deux universitaires en viennent à remplir la fonction d'"intermédiaire privilégié" entre les intellectuels

et les autorités politiques et religieuses et aussi, en tant que vulgarisateurs-conférenciers, entre les intellectuels et le grand public. De la part de tels intellectuels, qui sont ainsi situés au carrefour des milieux intellectuel, politique et religieux, il n'est guère étonnant qu'il y ait participation aux grands débats politiques et que leurs prises de positions politiques soient habituellement marquées par la modération. Ceci est particulièrement exact en ce qui concerne Edouard Montpetit: préférant présenter l'image de l'académicien au-dessus de la mêlée, celui-ci évite en effet de s'engager à fond dans les débats, manifeste discrètement ses opinions personnelles et joue "au conciliateur". Contraint par ses diverses fonctions à rencontrer des intellectuels de diverses allégeances et des hommes politiques de partis différents, Montpetit peut difficilement ne pas adopter, comme d'autres intellectuels de sa génération (Jean Burchési, etc.), la "stratégie du diplomate": nationaliste (défense de la langue, de la culture et de la foi des Canadiens français), il n'est pas chauvin et demeure fervent fédéraliste; francophile, il n'en méprise pas pour autant d'entrer en contact avec des universitaires canadiens-anglais, américains ou anglais; amené à participer à la vie politique de son pays et à intervenir dans différents débats, il parvient à éviter la "politicaillerie"; bref, il réussit à s'engager tout en gardant ses distances et à parler tout en se refusant souvent de dire quelque chose. Le jugement sévère que le chanoine Lionel Groulx formule à l'égard de Montpetit n'est donc pas totalement arbitraire: il apparaît comme celui qui manque de "caractère et de décision", qui "se donne, mais en se donnant avec mesure, en reprenant" et qui "parle fort de temps à autres, mais toutes portes bien closes" (2).

Chez le Père Lévesque, il y a aussi une telle attitude de conciliation (des contraires): celui-ci critique en effet des abus du capitalisme mais évite de remettre en question le système même; il condamne avec nuances les mouvements socialistes tout en dénonçant l'anti-communisme de Duplessis; prédicateur religieux, il revendique la déconfessionnalisation des mouvements coopératif et syndical; la science sociale qu'il propose se veut à la fois "positive" et "normative"; etc. Cependant, en raison de la conjoncture intellectuelle et politique et aussi des réactions souvent violentes qu'elle soulève, cette attitude tend à se transformer en une "stratégie du contrepoids"; en opposition

aux fractions de la petite bourgeoisie traditionnelle qui apparaissent trop "conservatrices", "cléricales" et "nationalistes", le Père Lévesque se range ou est rangé parmi les "libéraux", les "laïcs-hérétiques" et les "fédéralistes - traites à la notion". Et le réformisme de cet universitaire, aussi modéré soit-il a postériori, apparaît révolutionnaire et la science sociale qu'il tente d'institutionnaliser, prend nécessairement et d'une façon beaucoup plus évidente, parti dans la lutte politique. Par exemple, le seul fait qu'un des professeurs de la Faculté des Sciences Sociales de l'Université Laval enseigne les théories économiques de Keynes constitue alors une critique de la politique autonomiste de Duplessis et un appui aux politiques centralisatrices du Gouvernement fédéral. D'ailleurs, le Gouvernement provincial commandera, par le biais de la Commission sur les Problèmes Constitutionnels, une critique des théories de Keynes (et des politiques centralisatrices) à d'autres "économistes", professeurs à l'École des Hautes Etudes Commerciales de Montréal. Et, alors même que certains universitaires s'efforcent de mettre sur pied un enseignement plus "scientifique" de la sociologie, les responsables de l'enseignement technique (Service de l'aide à l'apprentissage) organise une diffusion systématique de la "sociologie catholique" dans les Ecoles d'arts et métiers et dans les écoles spécialisés. L'ancienne unanimité s'effrite... Et parce que la science (sociale) constitue un instrument ou une arme de légitimisation (ou de disqualification), elle devient un enjeu important.

### *Sciences sociales, culture générale et classes sociales*

Lorsque l'on compare les Ecoles des Sciences Sociales de l'Université de Montréal et de l'Université Laval, ces comparaisons portent habituellement sur le caractère (plus ou moins), scientifique de l'enseignement et de la recherche et aussi sur l'orientation (plus ou moins) nationaliste des professeurs. Sans être ni totalement fausses ni totalement sans intérêts, ces comparaisons risquent cependant de réduire l'analyse des fonctions sociales d'une institution d'enseignement à la seule étude des caractéristiques (d'orientation scientifique et d'opinion politique) des membres de son corps professoral. Or tout aussi déterminant, dans le développement d'une discipline ou d'une institution universitaire, est son mode d'insertion sociale,

c'est-à-dire les diverses utilisations qui en sont faites par différents groupes ou classes sociales en fonction même de leurs intérêts.

En 1920, lorsque Edouard Montpetit met sur pied, une Ecole des Sciences sociales à l'Université de Montréal, son initiative est généralement bien accueillie: le triomphe du communisme en Russie et les progrès du socialisme en Europe, ainsi que les progrès de l'industrialisation au Canada et au Québec provoquent alors un vif intérêt pour les questions économiques et sociales. A un moment où les "destinées du monde inquiètent tous les coeurs", le directeur-fondateur de l'Ecole, qui accorde une grande valeur et une grande place à la doctrine sociale de l'Eglise, n'a guère de difficulté à justifier l'intérêt de son oeuvre: les sciences sociales apparaissent comme des moyens de comprendre et de solutionner les "nouveaux problèmes sociaux" que sont "l'alcoolisme, la dépopulation, la désertion des compagnes, le surpeuplement et les maladies des sociétés"(3). De plus, ces sciences sociales semblent pouvoir offrir de nouvelles préoccupations et aussi des postes à des jeunes qui n'ont pas d'autres choix que de s'orienter vers des professions libérales (droit) déjà saturées ou "encombrées" et d'"abandonner leurs loisirs à des riens, à des plaisirs d'une modanité fiévreuse ou d'une monotonie vide"(4).

Si l'on considère l'occupation des diplômés de l'Ecole des Sciences Sociales de l'Université de Montréal, son recrutement social apparaît relativement diversifié: parmi les trois cent trente-six diplômés, il y a en effet "trente-trois avocats, deux notaires, cinq médecins, six ingénieurs, onze infirmières, soixante-huit instituteurs et institutrices". Cependant, même si parmi ceux-ci l'un devient ministre, deux diplomates, onze fonctionnaires et vingt journalistes, la plupart ne parviennent pas à la "chose publique" et n'utilisent que très partiellement la "culture générale" qu'ils ont acquise. En fait, tous ceux qui y parviennent et, plus généralement; tous ceux qui connaissent une véritable bifurcation de carrière sont ceux-là mêmes qui occupent, avant d'entreprendre des études en sciences sociales, ou qui ont, de par la formation universitaire qu'ils ont reçue, toutes les chances objectives d'occuper des positions supérieures: en effet, si l'on compare les deux populations de diplômés au sujet desquelles des informations sont disponibles, c'est-à-dire celle des professions

libérales (avocats, notaires, médecins, ingénieurs) et celle des instituteurs (trices) et des infirmiers (ières), il apparaît que ce sont les membres des professions libérales qui changent le plus souvent d'occupation. Par exemple, parmi la trentaine d'avocats diplômés de l'École, plus d'une dizaine abandonnent la pratique du droit soit pour devenir diplomates, soit pour enseigner à l'université, soit pour entrer dans la fonction publique.

Tableau 1  
Occupations des diplômés de l'École des Sciences Sociales de l'Université de Montréal, en 1935 (5)

Occupation à l'entrée à l'École	Occupation en 1935		Total
	même occupation	occupation différente	
Avocats, notaires, médecins, ingénieurs, agronomes, pharmaciens	68.0%	32.0%	100% (50)
Instituteurs (trices) infirmières (ers)	94.5%	5.5%	100% (70)

Ainsi, même si l'enseignement des sciences sociales est, durant les quinze premières années, largement distribué à diverses catégories sociales (des classes moyennes et supérieures) et qu'il y a une plus grande "démocratisation" que dans les autres Facultés et Ecoles, l'utilisation de ce capital culturel demeure très inégale: elle est fonction du capital culturel que les diplômés ont auparavant accumulé et donc, puisque l'accès aux facultés professionnelles est réservé aux classes supérieures, en fonction de leur origine sociale.

Il apparaît donc qu'une des fonctions sociales de l'enseignement des sciences sociales est alors de permettre aux membres des professions libérales de "conserver, comme l'indique Perrault lui-même, le prestige dont les entoure notre société" et, plus précisément, d'assurer, par cette sorte de "conversion", la perpétuation de leur domination (intellectuelle et politique). En d'autres termes, alors même que l'École des Sciences Sociales se donne comme objectif de participer à une véritable "restauration sociale" et par là à une certaine modification de la struc-

ture des rapports sociaux, celle-ci ne contribue en fait, par la contribution même qu'elle apporte à la reproduction de la structure de la distribution du capital culturel entre les classes sociales, qu'à la reproduction de cette structure des rapports sociaux: les membres des professions libérales et aussi les intellectuels canadiens-français, qui constituent avec les petits entrepreneurs et les petits commerçants, la petite bourgeoisie traditionnelle, "survivent" en tant que "classe ethnique", c'est-à-dire en tant que classe politiquement dominante d'un groupe ethnique lui-même dominé. (6) Toutefois, l'Ecole des Sciences sociales ne parvient, semble-t-il, à assumer cette tâche que très imparfaitement, car ne s'opère pas parallèlement une transformation, i.e. "modernisation" de l'appareil bureaucratique d'Etat, qui aurait entraîné le renouvellement du "personnel politique" (politiciens, hauts fonctionnaires, diplomates, etc.). Plus de quinze ans, après la fondation de l'Ecole, Edouard Montpetit espère toujours que le "pays utilise les compétences que celle-ci a formées".

#### *Les "Pères" de la Révolution tranquille*

A première vue, c'est-à-dire si l'on ne considère que des déclarations officielles des responsables et les présentations de programme d'enseignement (annuaires), l'Ecole des Sciences Sociales de l'Université Laval qui est mise sur pied en 1932 et qui est alors rattachée à l'Ecole supérieure de philosophie, n'apparaît pas très différente de celle de l'Université de Montréal: il s'agit de seconder l'Ecole Sociale Populaire et les Semaines sociales du Canada et de s'occuper de "la formation d'apôtres laïcs". Même lorsqu'en 1938 sous la direction du Père Levesque, l'Ecole est réorganisée (création d'un programme d'étude dont les cours réguliers de jour conduisent au baccalauréat et à la licence), les intentions demeurent les mêmes: parce que l'Ecole continue de se donner comme d'ailleurs l'Université, une "mission" religieuse, celle-ci "accentue l'enseignement de la philosophie sociale et de la philosophie politique et donne une importance prépondérante à la doctrine sociale des Encycliques pontificales". (7)

Mais, par le fait de transformer l'enseignement des sciences sociales en un enseignement *régulier de jour*, l'on modifie alors les conditions d'accès à la formation en sciences sociales de même que le rapport que les étudiants entretiennent à la fois avec leurs études et

avec leur (futur) marché du travail. Même si l'École des sciences sociales de l'Université Laval se présente toujours comme "un excellent moyen de culture générale" et qu'elle offre son enseignement aux étudiants en droit et en lettres et aussi aux "intellectuels professionnels, hommes d'affaires, bref à tous ceux qui prétendent être l'élite", celle-ci recrute, de par les nouvelles exigences d'admission et de formation, une population qui se différencie nettement des autres populations antérieures d'étudiants en sciences sociales: pour la plupart démunis de toute autre formation universitaire ou professionnelle, ces "nouveaux" étudiants, qui auraient pu vraisemblablement s'orienter vers la théologie, le droit ou la médecine, ne peuvent compter, pour s'insérer dans divers marchés de travail, que sur la valeur, à la fois intellectuelle et sociale, du titre qu'ils obtiennent. Tous les efforts des responsables au cours des premières années sont d'ailleurs de hausser le "sérieux" de l'enseignement et de la recherche-engagement de professeurs "compétents", tel le R.P. Delos, o.p., ou le sociologue américain E.C. Hugues — tout en démontrant, de façon tangible et à court terme, l'utilité sociale de l'École et de ses diplômés (création du Conseil supérieur de la coopération, diffusion de la revue *Ensemble*, mise sur pied d'un Service d'éducation populaire, etc.).

Toutes ces modifications pédagogiques ne sont évidemment pas totalement indépendantes de transformations sociales, politiques et économiques (industrialisation, urbanisation, sécularisation, etc.), mais celles-ci n'affectent les premières qu'en autant que, par une restructuration des rapports entre groupes et classes sociales, elles changent leurs intérêts et leurs attitudes à l'égard du savoir et de l'école. D'une analyse des écrits et des actions des professeurs et des étudiants en sciences sociales de l'Université Laval, la tentation est grande de conclure, comme le fait Bernard Parisé, que ces "nouveaux" intellectuels sont les "pères" de la Révolution tranquille. Une telle démarche intellectuelle est largement, d'un point de vue méthodologique, déficiente puisqu'elle conduit à s'interroger sur la signification sociale d'une pratique sans effectuer au préalable une étude des conditions sociales de possibilité. Or, si le développement des sciences sociales à Québec et la Révolution tranquille, i.e. la modernisation des appareils de l'État provincial, apparaissent si étroitement reliés l'un à l'autre, c'est beaucoup

moins parce que l'un est la cause de l'autre que parce que l'un et l'autre coïncident et répondent à des transformations de la structure sociale québécoise.

Les transformations économiques qui modèlent l'infrastructure québécoise à la suite de la Seconde Guerre Mondiale (diminution de la part relative des petites entreprises individuelles, installation des relations plus diversifiées et plus complexes entre les unités économiques, modification du mode d'organisation et de gestion, etc.) entraînant une modification des conditions de reproduction de la structure des rapports entre les groupes canadien-anglais et canadien-français et affectent considérablement le poids (et aussi le pouvoir) de la petite bourgeoisie traditionnelle. Afin de conserver les postes à hauts revenus et aussi de se reproduire en tant que groupes "d'intermédiaires", c'est-à-dire en tant que classe dominante d'un groupe ethnique dominé, cette ancienne classe "ethnique" doit modifier ses stratégies de reproduction (qui deviennent des stratégies de conversion vers de "nouvelles" occupations) et aussi s'élargir (en une "nouvelle" petite bourgeoisie) et se fractionner. Ce n'est d'ailleurs pas un hasard si les années 1950 et 1960, pendant lesquelles le Parti libéral sous la direction de G.E. Lapalme se réorganise et acquiert un poids politique plus grand, sont marquées à la fois par le développement de l'enseignement collégial et supérieur, par des nationalisations, par des réformes de l'appareil d'Etat et par une plus forte mobilité au sein du groupe ethnique canadien-français: sans altérer profondément la division sociale du travail entre les groupes ethniques, ces diverses mesures assurent une redistribution des postes supérieurs ou à hauts revenus en faveur principalement des membres de la petite bourgeoisie et leur confèrent le droit ou la légitimité d'accéder à ces postes en leur distribuant les titres ou les diplômes nécessaires.

Dans l'élargissement de la petite bourgeoisie canadienne-française dont les membres contrôlent l'appareil de l'Etat provincial et occupent des positions intermédiaires (et d'intermédiaires) dans les entreprises privées, il apparaît que la contribution des sciences sociales est loin d'être négligeable: celles-ci n'ont pas seulement fourni un nouveau discours (idéologique) et les compétences nécessaires à la conception et à l'élaboration de pratiques politiques nouvelles (néo-libéralisme" ou "interventionisme"), elles ont aussi constitué, à un moment où le système

universitaire se développe, de "nouvelles" voies d'accès à des postes supérieurs (en particulier dans la fonction publique provinciale et fédérale).

D'ailleurs, les années pendant lesquelles la proportion de diplômés de la Faculté des Sciences Sociales de l'Université Laval issus de la petite bourgeoisie traditionnelle (en particulier, professions libérales et commerce) est la plus élevée, sont les années 1956-1962, c'est-à-dire les années du début de la "Révolution tranquille": d'au moins de 50% entre 1947-1956, le pourcentage de diplômés en sciences sociales dont le père est soit membre d'une profession libérale, soit petit entrepreneur, soit commerçant, passe entre 1956 et 1962 à plus de 60%. Et si on compare le recrutement social de cette Faculté à d'autres facultés dites "traditionnelles" (droit, médecine, etc.), il ne semble pas, si ce n'est que la proportion de fils d'ouvriers est sensiblement plus élevée, qu'il soit très différent: les sciences sociales constituent, jusqu'à la moitié des années 1960, un excellent "refuge" pour plusieurs fils (et filles) de notables québécois de langue française.

Tableau 2  
Origine sociale des diplômés de quelques facultés  
de l'Université Laval, 1947-1968

Occupation du père / Facultés	Facultés	Médecine	Droit	Sciences soc.	Sciences
	Theologie 1947-68(8) %	1948-65(9) %	1947-63(10) %	1947-1965(11) %	1947-65(12) %
Professions libérales	7.8	24.9	39.9	24.3	16.1
Propriété, administration	8.2	— 27.1	9.2	5.0	13.4
Commerce, finance	9.4	—	19.1	22.0	15.3
Employés de bureau	7.4	7.7	10.3	9.2	10.7
Ouvriers	28.3	22.5	14.6	24.3	31.9
Cultivateurs	33.5	15.5	6.3	13.7	9.9
Autres	5.3	2.3	6.7	1.4	2.7
Total	100.0 (729)	100.0 (1774)	100.0 (446)	100.0 (218)	100.0 (1401)

Une des caractéristiques distinctives des sciences sociales au Québec est donc d'être à la fois le produit et l'expression d'une crise qui avant d'être culturelle fut d'abord structurelle. Il y a bien, au début des années 1960, ce qu'on a appelé la "fin de l'unanimité", mais cette

disparition du consensus (idéologique) n'est pas le "fruit" du seul travail des "nouveaux" intellectuels que sont les spécialistes en sciences humaines et en sciences sociales: cet effritement idéologique coïncide en fait avec le fractionnement même de la classe dominante canadienne-française, qui doit alors répondre aux exigences contradictoires de sa propre reproduction et de la reproduction des rapports (de domination) entre les groupes ethniques canadien-français et canadien anglais.

- ( 1 ) Joubert, R., *Edouard Montpetit, 1881-1954*, Editions Elysée, Montréal, 1975, 450 p.; R. Parisé, *G.-H Lévesque, père de la renaissance québécoise*, Alain Stanké, Montréal, 1976, 172 p.
- ( 2 ) Groulx, Lionel, *Mémoires*, Tome 2, Montréal, Fidès, 1972, p. 178
- ( 3 ) Montpetit, Edouard, "Les Universités et l'enseignement des sciences politiques et sociales", *La Revue Trimestrielle Canadienne*, déc. 1921, p. 403
- ( 4 ) Perrault, A., "Les professions libérales", *L'Action française*, vol. IV, no 3, mars 1970, p. 105.
- ( 5 ) *Annuaire de l'Ecole des Sciences Sociales, Economiques et politiques*, 1935-1936, Université de Montréal, Montréal, p. 4.
- ( 6 ) Introduite par Marcel Rioux et Jacques Dofny, cette notion de "classe ethnique" a été, depuis le début des années 1960, l'objet d'un vif débat. L'identification que les auteurs ont faite entre classe (inférieure) et ethnie (canadienne-française) est apparue à plusieurs et avec raison, largement abusive. Cependant, il y a intérêt à conserver cette notion pour caractériser la classe sociale ou la fraction de classe, ou même l'alliance de diverses fractions et classes sociales qui, dans un groupe ethnique économiquement dominé, occupe une position politiquement dominante, qui s'attribue la fonction "d'intermédiaire" et qui cherche à fondre les différences de classes en une identité nationale (nationalisme).
- ( 7 ) R.P. Gonzalve Poulin, o.f.m., "L'enseignement des sciences sociales dans les universités canadiennes", *Culture*, vol. 2, 1941, p. 342
- ( 8 ) Source: Raymond Gaudreau, L'évolution des origines sociales des finissants en théologie de l'Université Laval, de 1947 à 1968, Faculté des Sciences de l'Éducation, Université Laval, 1969, p. 128.
- ( 9 ) Source: Régis Langelier, L'évolution des origines sociales des finissants en médecine de l'Université Laval, de 1948 à 1965, Faculté des Sciences de l'Éducation, Université Laval, 1967, p. 55.
- (10) Source: Paul P. Chicoine, Evolution des origines sociales des finissants en droit à l'Université Laval (1947-1965), Faculté des Sciences de l'Éducation, Université Laval, 1967, tableau XIV.
- (11) Source: Marius Plante, Evolution des origines sociales des diplômés de la Faculté des Sciences Sociales de l'Université Laval (1947-1967), Faculté des Sciences de l'Éducation, Université Laval, 1968, tableau XVII.
- (12) Source: André Cloutier, Evolution des origines sociales des diplômés de la Faculté des Sciences de l'Université Laval, de 1947 à 1965, Faculté des Sciences de l'Éducation, Université Laval, 1968, p. 192.

"ruit"  
nt les  
tales:  
ction-  
çaise,  
de sa  
ts (de  
nçais

ul, 1975  
e, Alain

politiques

no 3

en 1935-

se ethn-  
dentifica-  
nadienne-  
e. Cepen-  
se soci-  
et classes  
ccupe une  
médiaire"  
nationale

es dans les

nissants en  
ces de l'E-

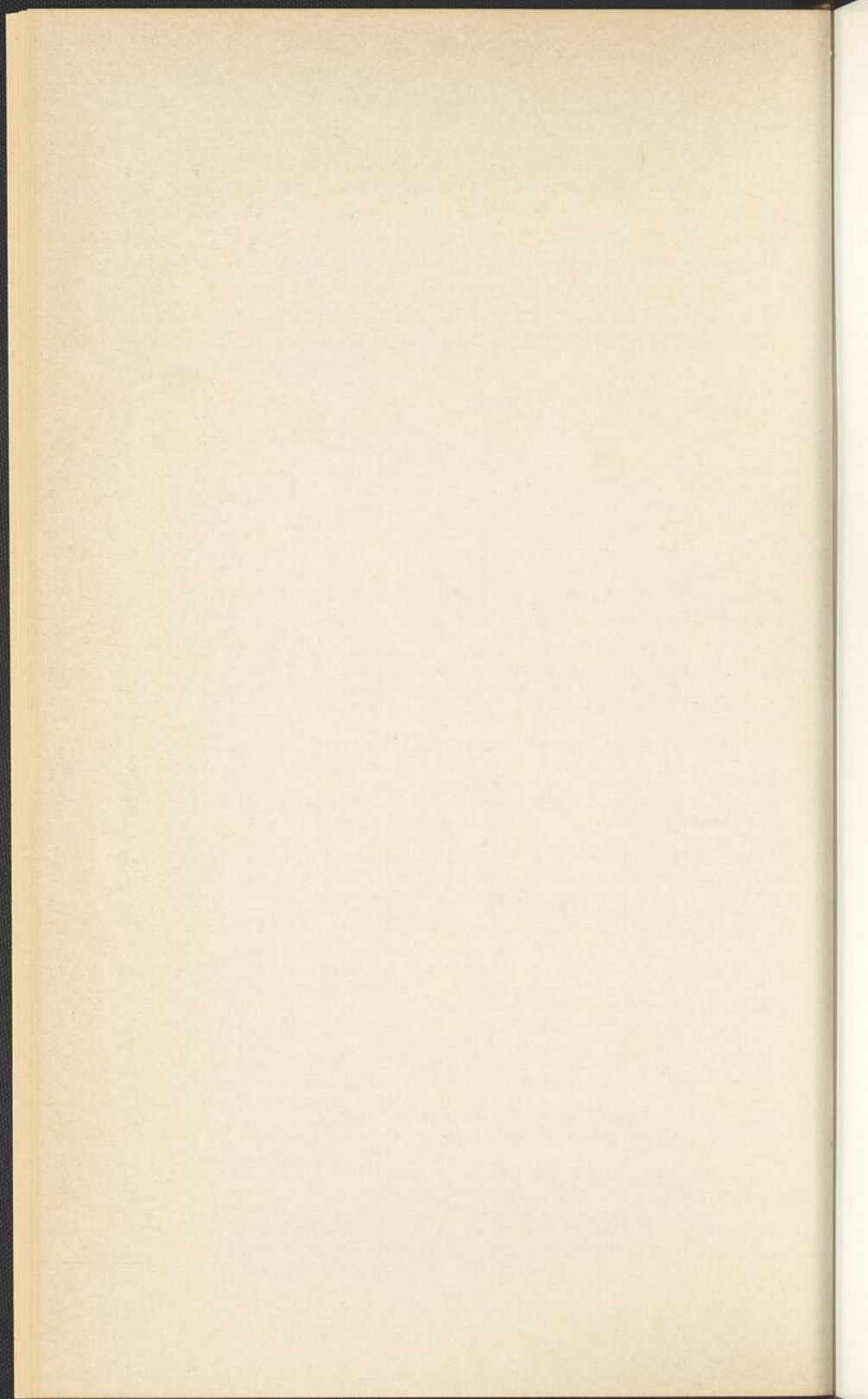
nissants en  
ces de l'E-

nissants en  
Education.

imés de la  
Faculté des

imés de la  
des Scien-

Achévé d'imprimer le 15 octobre 1976  
sur les presses de Journal Offset







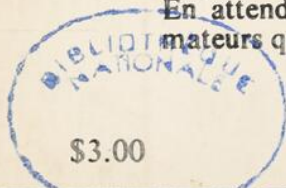
## Demander Tricofil, c'est endosser toute une philosophie

Jusqu'à maintenant, Tricofil s'est davantage spécialisé dans la confection de vêtements pour dames. Cependant, au fur et à mesure que les opérations évoluent, de nouvelles avenues sont explorées afin de les rendre plus conformes aux besoins de notre clientèle. De nombreuses suggestions nous sont parvenues à l'effet que Tricofil devrait "distribuer ses produits dans les sous-régions..." ou encore que "votre usine devrait fabriquer des produits d'identité purement québécoise..." Ce sont là des informations que nous conservons et tenterons de cristalliser dans des projets de mise en marché. Pour le moment, nous distribuons nos produits sous les marques *Tricofil* et *Paysan* et nous sommes spécialisés dans la fabrication de tissus et la confection de vêtements à base de ratine de velours, tricotés de laine ou de matériel tissé. Pour le printemps prochain, le rapport de vêtements hommes/femmes est de 30%/70% et nous évaluons rigoureusement la possibilité de fabriquer des modèles pour enfants, très en demande à notre boutique de l'usine à Saint-Jérôme.

Actuellement, nos produits sont distribués dans une centaine de magasins ou de boutiques à travers le Québec. Il serait évidemment irréaliste d'en énumérer les noms. Cependant, en communiquant avec Tricofil (514-430-4043), il nous fera plaisir de vous énumérer la liste des vendeurs susceptibles de mieux vous accommoder dans votre région.

Si Tricofil, expérience inédite au Québec, a vu le jour, c'est grâce à l'appui exceptionnel du public québécois. S'il évolue, c'est en raison du zèle de nombreux supporteurs. Les défis seront encore nombreux mais à Tricofil il en fut toujours ainsi. Aussi, si Tricofil progresse et parvient à établir des preuves qui serviront de références à d'autres entreprises, nous pourrons alors parler d'une réussite complète.

En attendant, merci à vous, supporteurs et consommateurs québécois.



*Jacques Hamelin,*  
Agent d'information