

# Guide de recherche à l'intention des militants

par L. Beaudry

Centre coopératif de recherches en politique sociale



# Sommaire

|                                                                  |       |
|------------------------------------------------------------------|-------|
| Présentation (septembre 1972)                                    | p. 3  |
| Avant-propos                                                     | p. 4  |
| PARTIE PRELIMINAIRE:<br><i>L'ACTIVITE DE RECHERCHE</i>           | p. 6  |
| Chapitre Premier: <i>Elements d'une recherche militante</i>      | p. 6  |
| 1. Ce qu'est la recherche                                        |       |
| 2. Pourquoi faire une recherche                                  |       |
| 3. Comment faire une recherche                                   |       |
| Chapitre 2: <i>Cadre général d'analyse</i>                       | p. 10 |
| 1. Le milieu de travail                                          |       |
| 2. Les classes sociales                                          |       |
| 3. Quelques ouvrages utiles                                      |       |
| PREMIERE PARTIE:<br><i>LE MILIEU DE TRAVAIL</i>                  | p. 19 |
| Chapitre 3: <i>Une petite usine</i>                              | p. 19 |
| 1. Le fonctionnement de l'usine                                  |       |
| 2. Le principe de base et ses conséquences                       |       |
| Chapitre 4: <i>Une grande entreprise</i>                         | p. 24 |
| 1. La production                                                 |       |
| 2. La propriété du capital                                       |       |
| Chapitre 5: <i>Un service public (l'hôpital)</i>                 | p. 28 |
| 1. La gestion de l'institution                                   |       |
| 2. Organisation et conditions de travail                         |       |
| DEUXIEME PARTIE<br><i>LE MILIEU DE VIE</i>                       | p. 35 |
| Chapitre 6: <i>La Région</i>                                     | p. 35 |
| 1. La classe des travailleurs                                    |       |
| 2. Les représentants locaux de la bourgeoisie                    |       |
| Chapitre 7: <i>Le Logement</i>                                   | p. 39 |
| 1. Etat de la population et du logement                          |       |
| 2. La rentabilisation de l'espace détermine l'aménagement urbain |       |
| CONCLUSION: La nécessité du travail d'enquête                    | p. 46 |
| ANNEXE 1: Les dangers de la méthode "sondage d'opinions"         | p. I  |
| 1. Préparation du questionnaire                                  |       |
| 2. Utilisation du questionnaire                                  |       |
| 3. Résultats des enquêtes                                        |       |
| 4. Valeur des résultats                                          |       |
| ANNEXE 2: Exemplaires des questionnaires utilisés à Joliette     | p. IX |

# Note préliminaire

L'élaboration définitive du *Guide de Recherche à l'intention des militants* a été rendue possible, entre autres contributions, grâce à une subvention du Ministère des Affaires Sociales sous la responsabilité de Lucille Beaudry. Ce travail est le résultat d'une collaboration étroite du chargé de recherche et de certains représentants de groupes populaires utilisateurs du *Guide de Recherche*, version expérimentale (diffusé dans le cadre des travaux du Centre Coopératif de Recherche en Politique Sociale à l'automne de l'année 1972). Ce travail ne saurait être ce qu'il est sans l'apport précieux des critiques, commentaires et suggestions des groupes utilisateurs.

Dépôt légal à la Bibliothèque Nationale du Québec. Imprimé à l'Agence de presse libre du Québec.



# Présentation

On n'est jamais aussi bien servi que par soi-même! Les employeurs le savent depuis longtemps; en cas de conflit, ce n'est ni la Chambre de commerce, ni quelque association d'employeurs qui viendra faire la bataille à leur place - bien que de tels groupements puissent les soutenir efficacement au besoin. Ils prennent donc leurs précautions et sont prêts à toute éventualité.

Ils possèdent des dossiers plus que complets sur chacun de leurs employés: leur situation familiale, leurs antécédents, les erreurs, incartades ou fautes qu'ils ont pu commettre au cours d'emploi ("faute" du point de vue de l'employeur, puisque ce sont ses représentants - chefs de service, surveillants, etc. - qui ont la tâche de faire des rapports ou des évaluations), les mesures disciplinaires et sanctions imposées, leurs liens avec le syndicat et même leurs activités sur le plan social et politique. Voilà une arme redoutable que l'employeur peut retourner contre l'un ou l'autre de ses employés, si nécessaire.

L'employeur est aussi bien documenté sur le ou les syndicats accrédités dans son entreprise; il connaît l'histoire (le "dossier") de chacun des dirigeants du syndicat; il connaît les éléments les plus vulnérables du syndicat... Il lui sera donc facile de manoeuvrer pour subtilement diviser les travailleurs, amener certains d'entre eux (syndiqués ou non) à combattre et même paralyser l'action ou les revendications d'autres travailleurs... Ou encore, l'employeur fait exécuter à l'avance des études ou des recherches sur les problèmes qui pourraient surgir: quels sont ses droits? Ceux du syndicat? Quels sont ses moyens d'action ou de pression? Quelles sont les répliques possibles du syndicat? Sur quels appuis peut-il compter?

Tout cela aux frais de l'entreprise; ça fait partie des "coûts de production". En d'autres mots, ce sont les travailleurs qui, par leur travail, permettent à l'employeur de se donner à leurs dépens ces armes redoutables qu'il pourra éventuellement utiliser contre eux. La plupart du temps, ce sont des travailleurs salariés de l'entreprise elle-même qui exécutent ces tâches pour le compte de l'employeur, le service de comptabilité, le service de recherche, le bureau du personnel, le service des archives... Arrive un conflit, ou une simple difficulté, l'employeur sait *qui frapper, comment frapper et à quel moment*. Il a tout ce qu'il faut pour rapidement mettre au point une stratégie appropriée.

Comparons cette situation de force des employeurs à la situation des travailleurs en pareille éventualité. Ils ne savent à peu près rien sur les personnes qui dirigent leur entreprise, à part leur nom. La plupart du temps, ils ne connaissent même pas les noms des membres du Conseil d'administration de leur entreprise. Ils ont une idée vague et incomplète des liens de leur entreprise avec les autres secteurs de la société: sources d'approvisionnement; canaux d'écoulement ou points de vente des produits; liens de parenté avec d'autres firmes; liens personnels entre les membres de la direction et les dirigeants politiques... En d'autres mots, face aux gros canons et à la stratégie minutieusement préparée de leurs employeurs, les travailleurs sont presque totalement démunis. Ils se battent contre un adversaire qu'ils ne connaissent pas, qui leur paraît donc inaccessible, invincible: c'est tout comme s'ils avaient un bandeau sur les yeux!

Ils appellent à leur aide la centrale syndicale, sollicitent l'appui d'autres travailleurs... pour constater que ni les permanents syndicaux, ni les autres travailleurs, aussi militants, compétents et nombreux fussent-ils, ne peuvent mener *leur* bataille à *leur* place. Bien plus, pour que cette aide extérieure soit vraiment efficace, il est indispensable qu'ils aient une idée claire des objectifs à atteindre, connaissent les moyens d'y parvenir et soient capables de préciser le type d'assistance ou d'appui dont ils ont besoin. Personne de l'extérieur ne peut mieux qu'eux-mêmes connaître leur entreprise, leurs objectifs et diriger les opérations.

Voilà une première raison éminemment importante pour les militants de *constituer des dossiers sur leur milieu de travail*, sur leur entreprise et ceux qui la dirigent... en prévision des batailles à venir.

Ces constatations concernant le milieu de travail, nous pourrions facilement les transposer en ce qui concerne le "milieu de vie": les comités de citoyens par exemple sont souvent pris au dépourvu par les décisions des autorités municipales, scolaires ou gouvernementales concernant leur région. Voilà pourquoi ce *Guide de recherche à l'intention des militants* comprend non seulement des chapitres concernant la constitution



de dossiers sur le milieu de travail (petite et grande entreprise), mais aussi un chapitre sur la recherche à l'échelle régionale.

Mais il est une deuxième raison importante pour les militants de se lancer dans une recherche là où il n'y a pas encore d'organisation des travailleurs: si l'objet de recherche est bien choisi, le rapport de recherche pourra être l'occasion d'une prise de conscience ou d'une sensibilisation à un problème jusque là ignoré et inciter les travailleurs concernés à s'organiser pour le régler; en effectuant leur recherche, les membres de l'équipe de recherche seront amenés à rencontrer les autres travailleurs, à discuter avec eux, à découvrir leurs liens de solidarité, ce qui facilitera d'autant le regroupement des travailleurs dans une organisation, en temps opportun; enfin, l'équipe de recherche elle-même constitue un embryon d'organisation, et pourra éventuellement servir de pôle de rassemblement aux travailleurs désireux de s'organiser et de prendre en main leurs propres affaires.

C'est dans cette perspective que Lucille Beaudry a préparé ce *Guide de recherche à l'intention des militants*; ce Guide veut être un outil, un instrument, qui réponde à un besoin spécifique des travailleurs.

Il s'agit du deuxième guide de ce genre à être diffusé par le Centre de recherche en politique sociale. Nous avons constaté que le premier guide ("Guide de méthode pour la recherche empirique sur la structure du pouvoir", conçu par Fernand Hivon) est difficilement accessible aux travailleurs et surtout, couvre un champ trop limité pour répondre à leurs besoins. Pour la préparation de ce nouveau *Guide de recherche*, nous avons donc procédé très empiriquement: Lucille Beaudry a suivi de très près les activités de recherche de quelques équipes de travailleurs; elle a pris connaissance de nombreux rapports de recherche ou dossiers produits par de telles équipes; elle a aussi largement bénéficié de l'expérience de plusieurs permanents d'organismes en contacts étroits avec les militants, tels le Centre de Formation Populaire (CFP), le Centre d'Animation de Culture Ouvrière (CACO), le Centre de recherche et d'information sur le Québec (CRIQ), etc... Si bien que ce nouveau Guide de recherche est complètement différent de celui qui lui avait servi de point de départ. Le premier Guide garde son utilité, pour des chercheurs qui ont un certain entraînement, et pour le secteur spécifique qu'il couvre; le nouveau Guide en a d'ailleurs incorporé certains éléments. Mais principalement, le nouveau Guide devrait être mieux adapté aux besoins des militants.

Volilà ce que nous aimerions maintenant vérifier. Nous souhaitons que le *Guide de recherche à l'intention des militants* soit expérimenté par les militants eux-mêmes, et nous espérons connaître sans tarder leurs critiques, leurs commentaires et leurs suggestions. Si nous constatons que ce Guide répond vraiment à un besoin, le Centre de recherche en politique sociale fera en sorte qu'une nouvelle version "améliorée" soit préparée, puis publiée sous une forme plus définitive.

Le guide de recherche a été conçu comme un outil, il s'agit maintenant de le perfectionner.

Michel Pelletier  
Septembre 1972

## Avant-propos

Comme chacun sait, un premier "Guide de Recherche à l'intention des militants" a été produit et diffusé dans le cadre des travaux du Centre Coopératif de Recherche en Politique Sociale en septembre 1972 en vue de fournir aux groupes militants un instrument d'enquête et d'analyse.

Ce premier "Guide", version expérimentale, a fait l'objet d'une diffusion de plus de mille exemplaires. Aussi, divers groupes utilisateurs nous ont depuis lors fait part à maintes reprises de leurs commentaires, critiques et suggestions qu'il nous semblait pertinent de retenir dans la perspective d'une éventuelle mise-au-point définitive de cet instrument d'enquête. Non seulement ces réactions mais encore de nombreuses demandes qu'il nous



était impossible de combler, vu l'épuisement rapide du document, nous ont confirmés dans notre intention de parfaire le "Guide" afin qu'il soit accessible à plusieurs autres groupes.

L'objectif poursuivi reste celui de fournir aux groupes militants un instrument de recherche fondé sur l'analyse des intérêts de classes en présence quel que soit le problème étudié. L'hypothèse fondamentale sur laquelle a reposé notre travail est et demeure que toute pratique militante comporte nécessairement des activités de recherche à un moment donné; il s'agit donc de munir les groupes d'un appui technique à l'exécution de leurs travaux. Enfin, c'est en *vérifiant l'utilisation* du Guide, première version, par les divers groupes qu'on pouvait le mieux se permettre un travail d'élaboration définitive; tel a été l'aspect principal de notre méthode de travail.

Cette vérification nous a permis de remanier certains chapitres existants et de produire des nouveaux chapitres sur des sujets spécifiques d'enquête à partir des préoccupations des groupes, notamment, la question du logement et l'enquête sur un milieu de travail en service public. Il va sans dire que le présent Guide *ne peut être un catalogue* comportant un chapitre relatif à tous les champs d'intervention collective possibles et/ou qui existent à l'heure actuelle (par exemple, la question de l'analyse de la situation des femmes a certes l'intérêt de répondre à un besoin, cependant, l'état des travaux, des sources de référence disponibles et le manque d'analyse de fond sur le sujet nous ont empêchés de mettre au point un chapitre guide de recherche sur cette question). Nous sommes conscients des limites de cet instrument à cet égard, c'est pourquoi nous avons inscrit en partie préliminaire des notions applicables à l'activité de recherche comme telle; en particulier un cadre général d'analyse comportant des éléments d'analyse indispensables à l'enquête militante afin que plusieurs problèmes, non abordés au titre d'un chapitre particulier, soient quand même étudiés sous l'angle des intérêts de classes en présence.

Ce document *n'est pas non plus un ouvrage exhaustif* qu'il faut lire d'un bout à l'autre; il appartient à chaque groupe d'utiliser le chapitre qui convient le mieux par rapport à la pratique qu'il a ou au champ d'intervention. En effet, chaque chapitre spécifique de recherche est conçu comme devant être utilisé de façon *autonome*. Aussi, pour chaque chapitre relatif à une enquête particulière, il s'est agi pour nous de poser une *problématique* par rapport aux intérêts de classes en présence, d'énoncer les *hypothèses* à vérifier ou causes supposées du problème qui fait l'objet de la recherche, de dégager une *démarche de réflexion* ou les points d'informations qu'il importe de connaître pour vérifier ou infirmer les hypothèses énoncées; et enfin, quand cela nous a été possible, d'y apporter les *sources d'informations* disponibles et accessibles sur le sujet.

Toutefois, malgré notre intention de rendre chaque chapitre autonome, nous considérons que la grille d'analyse et de connaissance du fonctionnement de la petite usine (chapitre 3) s'applique en tout ou en partie à l'étude de la grande entreprise (chapitre 4) puisque ce chapitre comporte davantage les sources de renseignement requises à cette enquête particulière. Par ailleurs, l'étude d'un milieu de travail en service public (en l'occurrence l'hôpital au chapitre 5), particulièrement la grille d'enquête relative à l'organisation du travail et aux conditions de travail reste valable pour tout autre type d'institution publique et de milieu de travail; par exemple, les points d'information à connaître sur la situation syndicale s'appliquent à toute entreprise où il y a un ou plusieurs syndicats.

Il importe également aux utilisateurs de considérer qu'il n'a jamais été du propos de ce travail d'élaborer un guide d'action (que faire au terme de l'enquête) ou encore un guide d'évaluation d'action (bilan des luttes) même si le type d'enquête proposé est essentiellement conçu à l'intention des groupes militants.

Enfin, compte tenu de ces limites, le travail d'élaboration définitive du "Guide de Recherche à l'intention des militants" doit être accepté pour ce qu'il est: d'abord et avant tout un outil de travail et de réflexion pour les groupes soucieux de fonder leur pratique sur une connaissance concrète de la réalité.

Lucille Beaudry  
octobre 1975



## PARTIE PRÉLIMINAIRE

# L'ACTIVITÉ DE RECHERCHE

### Chapitre

## 1 Éléments d'une recherche militante

### 1. Ce qu'est une recherche

Quant on pense à la recherche, il nous vient immédiatement à l'esprit qu'il s'agit de vastes enquêtes nécessitant des budgets, du personnel adéquat et des moyens matériels énormes...etc. Ce qui implique qu'il s'agit là d'un domaine d'activités réservé à des personnes hautement qualifiées; conception qui éloigne tout travailleur de la préoccupation de bien connaître son milieu de travail et de vie, l'empêchant ainsi de travailler à transformer ce milieu selon ses désirs et ses aspirations.

Sans avoir la prétention d'y parvenir, le présent guide tente de rendre les activités de recherche à la portée des travailleurs et militants de groupes populaires.

La recherche, c'est toute activité qui vise à acquérir par *soi-même* des connaissances précises concernant la réalité sociale vécue quotidiennement par tous les travailleurs. Par exemple, il peut s'agir de connaissances qui nous permettent d'avoir une vue plus juste de l'usine, de la ville, de la région...où nous vivons.

Distinguons *trois niveaux* de la connaissance de cette réalité sociale:

- a) *la connaissance sensible et immédiate* qui consiste à constater les problèmes auxquels on fait face chaque jour, c'est la connaissance de notre vécu ou expérience;
- b) *la connaissance théorique* est celle qui *met en ordre* (systématise) les données accumulées au stade de la connaissance sensible (identifiant les problèmes vécus dans notre milieu) et *explique*, c'est-à-dire *s'interroge sur les causes* et leur donne une signification plus large, plus universelle: certains éléments du vécu d'un travailleur ne sont pas propres à sa situation particulière, mais s'appliquent à un grand nombre d'autres travailleurs. A ce stade, il s'agit de rechercher les *causes* d'un problème vécu par une grande partie des travailleurs;
- c) *la connaissance pratique* est celle qui implique une *transformation* de la réalité sociale à partir d'un problème constaté et expliqué; c'est la pratique des luttes menées par les travailleurs pour promouvoir leurs intérêts.

*Ainsi par exemple, connaître les causes des conditions de travail subies à l'usine permet aux travailleurs de formuler des revendications plus précises à faire valoir lors du renouvellement d'une convention collective et à la limite, user du droit de grève ou d'autres moyens d'action... Une action est d'autant plus juste et efficace qu'elle s'attaque aux causes réelles du problème.*

La recherche peut conduire des travailleurs militants à *rédiger des textes* qui servent à la formation et à l'information d'autres travailleurs dont l'intérêt est aussi la transformation de cette réalité sociale. Songeons par exemple aux textes produits par le Conseil Ouvrier du Transport à Montréal (1) qui soulignent entre autres que la hausse des tarifs d'autobus (.06¼ cents en 1959, .15 cents en 1965 et .30 cents en 1971...), la

(1) Le Conseil Ouvrier du Transport à Montréal regroupait des travailleurs à l'emploi de la Commission de Transport de Montréal (CTCUM), des travailleurs de l'industrie du taxi, des membres du Mouvement de Libération du taxi (MLT) et des travailleurs militants du Front d'action politique (FRAP);



construction d'autoroutes et de stationnements municipaux et privés au détriment de nouvelles lignes de métro...favorisent l'accroissement du nombre d'automobiles vendues chaque année par les entreprises privées... A qui profite cette politique? Que faut-il faire?

L'activité de recherche implique la *consultation de textes*, l'*interview de personnes*, de groupes sur un problème ou une question difficile. Ainsi, certains comités de citoyens peuvent bénéficier de la collaboration d'étudiants en architecture pour connaître le coût de la restauration des maisons d'un quartier qu'une compagnie privée s'apprête à démolir.

La recherche, c'est à la fois la consultation de documents, les rencontres de personnes plus informées sur le problème étudié, l'interprétation des faits ainsi recueillis et la rédaction de textes en vue de découvrir, au moyen d'échanges et de discussions, l'origine des problèmes et inventer *ensemble* des solutions et moyen d'action appropriés.

Mais, pourquoi faire de la recherche, constituer un dossier sur un problème qui nous préoccupe?

## 2. Pourquoi faire une recherche

Savoir que la recherche consiste à accumuler des connaissances sur la réalité n'a de sens que si les données fournies par nos activités de recherche ne restent pas confinées au groupe de chercheurs, mais servent l'ensemble des travailleurs. En effet, connaître de façon plus exacte le nombre de chômeurs dans sa région ou encore la situation du logement dans son quartier ou bien l'organisation de la production dans son usine...ne suffit pas. Pour le travailleur militant, il importe effectivement que la recherche ou l'enquête soit liée à ces trois préoccupations que sont la *formation*, l'*information* et surtout l'*intervention* et/ou l'*action*.

C'est pourquoi, on n'entreprend pas aveuglément n'importe quelle recherche; la recherche doit répondre à un besoin précis et avoir pour *but* de nous aider à mieux connaître la réalité pour vouloir la transformer et se donner les moyens de cette transformation.

Ainsi, ces connaissances nous aideront à bâtir plus correctement une *stratégie de lutte* (quelle action mener? Auprès de qui? Quelles revendications précises faut-il formuler?... ) et d'*implantation* (qui sont nos alliés? Quels sont ceux qui ont intérêt à mener la même lutte que nous?...). Avant d'entreprendre une action, et quelles que soient les modalités de cette action (manifestation dans la rue, occupation de locaux, grève de la faim, vote de non-retour au travail... etc.), il faut avoir une connaissance:

- 1) de l'origine du problème ou de l'insatisfaction;
- 2) des objectifs à atteindre;
- 3) de l'ordre dans lequel on doit poursuivre chacun des objectifs;
- 4) des alliés et des moyens dont on dispose pour atteindre ces objectifs;
- 5) de ceux qui s'opposent et s'opposeront à nous; les raisons de leur opposition et les moyens dont ils disposent pour nous faire obstacle.

Voilà ce qui permet de connaître et préciser une recherche bien faite, en même temps qu'elle rapproche les militants les uns des autres, qu'elle les habitue à travailler ensemble de façon ordonnée, elle consolide leurs convictions et leur militantisme en approfondissant leur formation.

*Eliminer les effets et les causes de l'exploitation, tel est l'objectif ultime de la lutte des travailleurs*, tant au niveau du milieu de travail que de celui des conditions de vie...(ex.: lutter contre l'augmentation des tarifs, contre les heures supplémentaires de travail, les cadences accélérées, la hausse des prix à la consommation...).

Toute recherche faite par des militants comporte une part d'information, de formation et d'intervention ou d'action. Mais selon qu'on insiste sur l'une ou l'autre de ces préoccupations, on peut distinguer deux types de recherche:

- la *recherche-instrument d'action*: telle que la brochure "On s'organise" (2) des travailleurs de l'usine Rémi-Carrier Inc. Ce dossier a été constitué à partir d'un travail en atelier (un petit groupe de travailleurs-militants) et de la mise en commun des informations de ces travailleurs de l'usine aidés du comité d'action politique de Maisonneuve. Ce dossier est un instrument de lutte pour les travailleurs de cette usine car il s'attache essentiellement à faire comprendre les conditions et les causes d'exploitation dans ce milieu précis de

(2) La brochure est disponible au Syndicat des Employés de Rémi-Carrier Inc., 1001 rue St-Denis, Montréal. de Rémi-Carrier Inc., 1001, rue St-Denis, Montréal.



travail; en faisant connaître les étapes du processus de production (comprenant le coût en argent et en temps de cette production, par exemple, le prix des matières premières, le prix des machines (entretien-réparation-achat) et le salaire horaire, les quantités produites à chaque heure), ils pouvaient connaître le coût de production des bancs de moto-neige, le prix de vente et les profits accumulés. Avec ces informations, ils prenaient conscience que les biens produits étaient non seulement le fruit de leur travail collectif presque exclusivement, mais surtout à quel point l'employeur s'enrichissait à leurs dépens. Entre autres, ils ont dévoilé la tactique utilisée par l'employeur et ils en sont venus à la conclusion qu'il fallait s'unir dans un syndicat afin de négocier collectivement leurs conditions de travail.

De non-syndiqués à syndiqués, voilà une forme de transformation de leur réalité quotidienne vécue dans leur milieu de travail, voilà un changement de situation dans les rapports employeurs-employés. Une telle recherche répondait à un besoin d'organisation des travailleurs de l'usine; d'autres recherches peuvent aider ces mêmes travailleurs à préciser leur stratégie à venir, c'est-à-dire à mieux connaître leurs alliés et leurs ennemis. Par exemple une recherche sur les liens entre l'usine Rémi-Carrier Inc. et les entreprises Bombardier, El Ran Furniture et autres peut susciter l'organisation de liens de solidarité entre lestravailleurs de ces mêmes usines...;

- la recherche-instrument de formation et d'information est celle qui vise avant tout à informer le plus de monde possible sur la situation économique du Québec et à favoriser de ce fait une prise de conscience générale qui s'applique à la collectivité québécoise (3). Ainsi, en a-t-il été des manifestes des trois centrales syndicales (CSN-FTQ-CEQ). Celui de la CSN, "*Ne comptons que sur nos propres moyens*", oct. 1971 (108 p.), s'attache à faire comprendre le fonctionnement du système capitaliste qui conduit à l'impérialisme, considérant que le capitalisme impérialiste américain a une influence directe sur la vie de tous les travailleurs québécois; celui de la FTQ, "*L'Etat rouage de notre exploitation*", déc. 1971 (141 p.) explique que la politique de subventions de l'Etat est une politique de soutien à l'entreprise privée, beaucoup plus qu'un moyen de création d'emplois; et que par conséquent, l'Etat est du côté des intérêts de la classe des entrepreneurs capitalistes et non de ceux de la classe des travailleurs. Il en a été de même de *Premier Plan*, livre blanc sur l'action socio-politique de la CEQ, juin 1971 (126 p.), selon lequel les fondements économiques de notre société obligent les enseignants à rejoindre les autres travailleurs et à lutter au plan social et politique (4).

Ces recherches (instruments de formation et d'information) s'inscrivent dans le cadre de ce guide à titre de *sources précieuses d'information* et de *formation*, pouvant offrir un cadre général à une recherche particulière entreprise par des militants. Conscients que les intérêts des travailleurs sont souvent négligés et mal représentés au niveau des informations transmises par les journaux, la radio et la télévision, les syndicats s'occupent de plus en plus de combler cette lacune auprès de leurs membres certes, mais aussi, si possible, auprès de toute la population du Québec en produisant de tels documents de travail.

Ces documents sont faits *pour* les travailleurs, au nom des intérêts de la classe des travailleurs afin de promouvoir leur conscience de classe, leur solidarité et de développer ainsi leur volonté d'organisation et d'action; mais il importe que les *travailleurs acquièrent eux-mêmes une connaissance approfondie de la société actuelle*, des rouages du capitalisme et de la domination subie. Le présent guide de recherche est conçu en fonction des recherches ou enquêtes effectuées par les travailleurs et militants de groupes populaires pour conférer plus de perspectives et d'efficacité à leurs luttes.

Notre observation auprès de quelques groupes qui effectuaient une recherche ou une enquête nous permet de dégager quelques *exigences d'organisation pratique*; nous vous les proposons afin de faciliter vos activités de recherche.

### 3. Comment faire une recherche (ou de certaines conditions pratiques)

#### a) Quelques points d'organisation pratique

- Le groupe de chercheurs doit être *assez restreint*, au maximum dix à douze militants, ce qui favorise les discussions et les débats plus en profondeur.
- il est également important que cette équipe de recherche soit suffisamment *homogène*,



c'est-à-dire que les membres du groupe aient:

- soit une *expérience commune*, par exemple s'ils partagent le même *milieu de travail*, il devient possible et intéressant pour eux d'en connaître les rouages (5); ou s'ils habitent le même *quartier*, le problème du logement peut faire l'objet de leur recherche; Ils doivent donc vivre une situation semblable;

- soit la *conscience de partager les mêmes intérêts de classe*, dès lors, l'équipe de recherche peut être diversifiée et regrouper des travailleurs syndiqués, non-syndiqués, des chômeurs et des assistés sociaux...qui entendent faire une enquête sur un problème qui leur est commun (consommation, logement, santé, garderies...).

- cette situation commune rejoint des personnes directement impliquées et permet de développer un rythme de travail assurant la *périodicité des réunions* ou rencontres.

- Par ailleurs, il est préférable que le groupe se désigne un ou des responsables dont le rôle sera de faire démarrer la discussion et d'en assurer la direction (générale et souple) et de faire les synthèses (résumés) qui s'imposent en cour de route. Ce peut être le rôle d'un *militant plus formé*, membre du groupe ou d'une personne-ressource d'organismes tels que le Centre de Formation Populaire (CFP), le Centre d'Animation de Culture Ouvrière (CACO), le Centre Coopératif de Recherche en Politique Sociale (CCRPS)... Il y a un avantage fort important à ce que *le travail de synthèse soit fait conjointement par un militant formé et un militant moins expérimenté* en vue de favoriser l'apprentissage et d'éviter un rapport de domination et de dépendance du groupe vis-à-vis le ou les militants formés et d'abolir la division du travail entre intellectuel et manuel.

- Le groupe peut aussi se nommer *en rotation* une personne chargée de *prendre des notes* des divers points d'information recueillis et des questions laissées en suspens et auxquelles il impute d'apporter des éclaircissements.

- Enfin, l'équipe de recherche doit avoir un *lieu de rencontre* bien défini où les données et la documentation trouvent place; encore faut-il que les membres tiennent compte du problème de sécurité.

## b) Les étapes d'une recherche

### Etape préliminaire:

Que le groupe de travailleurs qui se propose d'entreprendre une recherche, se préoccupe d'avoir une *opinion* sur la société en général et sur le système capitaliste qui la régit. A cet effet, nous insérons au chapitre 2 du présent guide, un cadre général d'analyse de la société, une grille de lecture de notre société. Il s'agit à ce stade-ci de discussions portant sur les problèmes sociaux, politiques et économiques des travailleurs présents; à partir d'exemples concrets dans la vie de tous les jours, il est utile qu'un militant expérimenté soulève certaines causes et canalise les débats.

De ces discussions au sein du groupe, il se dégage une *conception* que se fait le groupe de la société dans laquelle on vit et de la place qui est faite à l'homme.

### 1ère étape: détermination du sujet et objectif du groupe

De cette conception de la société et surtout, compte tenu des problèmes auxquels il fait face dans son expérience quotidienne, le groupe doit déterminer de façon précise et claire le *sujet de la recherche* à entreprendre; ça peut être le *milieu de travail*, la situation du *logement* dans le quartier ou encore le problème du *transport*... Cependant, le plus important et ce qui est très lié au choix du sujet de recherche, c'est de *savoir pourquoi* on entreprend de faire un tel dossier ou d'accumuler des données précises sur telle ou telle situation. Savoir ce qu'on va faire avec les résultats de la recherche; quel est *l'objectif poursuivi par le groupe*; quelle action on entend pouvoir mener pour changer la situation?

### 2ème étape: énoncé des hypothèses

Quand on a bien déterminé le sujet de la recherche et le but poursuivi, il s'agit de *poser des hypothèses* à vérifier. Une hypothèse est souvent une affirmation intuitive, une réponse "supposée" à une question que l'on se pose. Un travail d'équipe est utile à cet égard car la réunion de plusieurs personnes additionne les chances de voir chacun d'eux découvrir une

(3) Ce type de recherche vise à *long terme* l'action des travailleurs sur le plan politique et tente d'élaborer un projet global de transformation de la société par les travailleurs québécois.

(4) C.E.Q., *L'Ecole au service de la classe dominante*, manifeste présenté au XXII<sup>e</sup> congrès, juin 1972, 55 pages; C.E.Q., *Ecole et lutte de classes au Québec*, rapport CEREE, édition ligne Directe, oct. 1974, 160 pages; C.E.Q., *Pour une journée d'école au service de la classe ouvrière*, ou "Manuel du 1er Mai" de la CEQ, avril 1975, 76 pages.

(5) Voir le chapitre 2 sur le cadre général d'analyse et les chapitres concernant la recherche appliquée au milieu de travail.



hypothèse. Certains peuvent trouver au chapitre 2 du guide des indices de quelques hypothèses à formuler dans une recherche particulière. Les hypothèses doivent être énoncées avec le plus de clarté possible.

### 3ème étape: la recherche

C'est par la vérification des hypothèses que commence le travail de recherche proprement dit. L'activité de recherche comporte plusieurs opérations: d'abord, la *collecte* des faits concernant le problème étudié, c'est à la fois la consultation de documents, les rencontres de personnes plus informées sur le sujet...; l'*interprétation* des faits ainsi recueillis (causes et conséquences); il s'agit de savoir si les faits confirment ou non les hypothèses déjà énoncées; la *synthèse* (résumé) et les *conclusions* qui serviront à la *rédaction* d'un texte afin de diffuser les résultats de la recherche destinés à informer d'autres travailleurs; certes les moyens de diffusion varieront selon la forme d'action envisagée par l'équipe de recherche.

## Chapitre 2 Cadre général d'analyse de la société

*Le présent chapitre tente d'aider ceux qui, pour une raison ou pour une autre, n'ont pas à leur disposition certains documents qui visent à faire comprendre la société en général et le système capitaliste qui la régit.*

*Ce cadre général d'analyse de la société ne prétend pas être complet; il s'attache surtout à dégager un certain nombre d'éléments qui permettent de mieux amorcer une recherche ou enquête ou encore à aider la formulation d'hypothèses de recherche.*

De façon générale, notre société s'est développée à partir de la *production* des biens et des services; c'est la *base matérielle de la société*. En effet, dès qu'il y a production de biens et de services, il y a organisation de la *distribution* et des *échanges* afin que ces produits (nourriture, vêtements, logements...) soient *consommés*. Sans ces biens, produits, distribués et consommés, aucune vie sociale n'existe.

Ainsi, prenons le cas d'une usine qui s'installe dans un coin inhabité du Québec; des hommes viennent immédiatement offrir leur force de travail (c'est-à-dire, la force de leurs bras et leur intelligence qu'ils mettent en mouvement pour produire des choses) en vue de l'échanger contre un salaire qui leur permettra d'acquérir une partie au moins des biens dont ils ont besoin pour vivre. Ceci suscite la construction de logements, l'ouverture de commerces... bref il se construit l'essentiel pour la consommation des travailleurs (pour la reconstitution de leur force de travail). Bien sûr, il faut en outre régir les règles de vie commune, d'où la mise en place d'un gouvernement municipal rattaché aux autres ordres de gouvernement (provincial et fédéral), ce qui constitue l'aspect politique du développement; il faut aussi créer des loisirs, des moyens d'information (radio-télévision-journaux) et c'est l'aspect culturel du développement social.

Par conséquent, la *base de ce développement*, ce sur quoi il repose, c'est l'*organisation de la production*. Citons le cas de la ville de Desbiens au Lac Saint-Jean où, à la suite d'une mise-à-pied massive à la principale usine, la "Saint-Raymond Paper", "toute les propriétés subirent une très forte dévaluation; les commerçants ne vendent plus leurs marchandises; les garages ne réparent plus de voitures et de camions; les entreprises de camionnage n'ont plus rien à transporter; l'agent d'assurance perd ses clients..." (1). La même chose s'observe lorsque surgirent des arrêts de travail à Sogefor, toute la région de Mont-Laurier s'en ressentit.

Savoir que la société repose sur cette base, le système économique (partant de la production et ce qui en découle) nous aide, dans toutes recherches, à *aller aux vraies causes*

(1) CSN, journal *Le Travail*, 1er juillet 1971.



(2) de nos problèmes vécus, tant pour trouver des solutions que des moyens d'action et de transformation.

En effet, si le développement de la société repose sur *l'organisation de la production*, l'histoire et la vie de tous les jours nous montrent que ce développement ne s'effectue pas sans poser des problèmes sociaux importants (chômage, inflation, crises du logement...) qui sont des points d'affrontement entre groupes sociaux. La classe capitaliste (les propriétaires d'usine, de moyens de production), les couches intermédiaires (ingénieurs, enseignants, administrateurs...) et la classe des travailleurs s'affrontent dans le cadre du développement de notre société en fonction d'intérêts privés et collectifs qui leur sont propres, dépendent de leur situation particulière dans le système de production.

Précisons les deux éléments qui se dégagent ici, à savoir, le *milieu de travail* et les *classes sociales*.

## 1. Le milieu de travail:

### 1. Le type d'entreprise

Le milieu de travail s'identifie le plus souvent à trois types d'entreprise:

- a) une entreprise de production: une usine...
- b) une entreprise commerciale: un grand magasin...
- c) une entreprise de service: une école, un hôpital, une banque...

a) *Dans une entreprise de production (usine), il y a:*

-les personnes qui possèdent les moyens de production ou de travail (machines, bâtiments, outils), parce qu'ils sont propriétaires des moyens de production - y compris la force de travail des travailleurs qu'ils ont achetée - ils deviennent propriétaires par accession des marchandises qu'ils ont produites et des profits provenant de la vente de ces biens; ils accumulent des *capitaux* (\$): ce sont les *CAPITALISTES*, ils dirigent la production car ils décident quoi produire, en quelle quantité, de fermer l'usine ou d'en ouvrir une autre. Cette direction peut être exécutée par eux-mêmes (ex. le patron d'une petite usine) ou par leurs représentants (les administrateurs d'une grande entreprise).

-le groupe des *travailleurs salariés intermédiaires* (entre le capitaliste et l'ouvrier), c'est-à-dire ceux qui *organisent* et *contrôlent* la production: par exemple, l'ingénieur qui améliore les techniques de production, le contremaître qui surveille le travail des ouvriers, le directeur du personnel, le gérant de la production, bref tous ceux qui assurent l'ordre à l'usine. De par leurs fonctions, ils servent les intérêts des capitalistes en exerçant une partie de leur autorité;

-les *ouvriers*, c'est l'ensemble de ceux qui *produisent directement* les marchandises, les réparent, en font l'entretien et l'entreposage; ils exécutent la production.



### REMARQUES

Dans le secteur de la production, les ouvriers constituent *la classe la plus nombreuse et la plus importante*, étant les seuls à produire directement les biens (valeurs nouvelles qui permettent les profits), base de l'accroissement des richesses en système capitaliste. La caractéristique fondamentale du travailleur salarié, c'est de ne pas posséder ses propres moyens de production et d'être *obligé* par conséquent de *vendre sa force de travail pour vivre*.

Voir CAP Maisonneuve, *La nécessité d'une Organisation Politique des Travailleurs*, fév. 1972, 47 p.

Voir CAP Maisonneuve et les travailleurs de Rémi-Carrier Inc., *On s'organise*, janv. 1972, 32 p.

(2) M. Pelletier et Y. Vaillancourt, *Du chômage à la Libération*, éd. québécoises, mars 1972, 112 pp. montrent que le problème du chômage vécu par une grande partie des travailleurs est causé par la nature du système économique dans lequel nous vivons; voir notamment le chap. 1 pp. 29 à 46.



b) *Dans une entreprise commerciale* (un grand magasin à rayons):

-les *capitalistes* sont ceux qui possèdent les grandes quantités de marchandises (achetées aux capitalistes industriels), les moyens de travail (édifices, magasins...) et qui réalisent des profits; ils dirigent les activités d'achat et de vente des marchandises;

-les *travailleurs salariés intermédiaires* qui contrôlent les activités d'achat et de vente, ils travaillent à faire augmenter les ventes et à diminuer le coût des achats; par exemple, l'agent de relations avec les grossistes, le comptable, le surveillant des vendeurs, l'employé qui fait des études de marché (quoi vendre et en quelle période?...);

-les *travailleurs commerciaux*, ceux qui vendent les marchandises permettant aux possédants (les capitalistes) de réaliser les profits: ce sont les vendeurs, les vendeuses, employés au bureau de crédit, les employés à l'entretien...etc.

#### REMARQUES:

Les capitalistes commerciaux sont très liés aux capitalistes industriels; les marchandises à vendre sont produites dans les usines. Ainsi, lors d'une recherche sur ce milieu de travail (l'entreprise commerciale), on peut se demander quelles sont les entreprises de production qui fournissent les marchandises au magasin. Quand on les a identifiées, il est intéressant de connaître les membres du Conseil d'administration du grand magasin et ceux de l'usine ou des usines qui l'approvisionnent. Peut-être y retrouve-t-on les mêmes personnes?

c) *Dans une entreprise de service*, que retrouve-t-on?

Le terme "entreprise de service" recouvre, dans notre société, une variété d'entreprises où le (procès de) travail est complètement différent; songeons par exemple aux banques, aux compagnies de finance (3), aux entreprises privées de transport ("Voyageur"), à l'entreprise IBM, aux agences de publicité...etc; sans compter que plusieurs grandes usines de production ont leur propre service financier tel que General Motors Acceptance Corporation qui finance les ventes de voitures... Il y a les restaurants, les buanderies et les garderies privées... Ces entreprises énumérées sont autant d'entreprises de type capitaliste, c'est-à-dire où les *moyens de production ou de travail appartiennent* à un petit groupe de propriétaires capitalistes (qui vit du travail d'un grand nombre de travailleurs). En ce sens, les rapports employeurs-employés ne se distinguent en rien de ceux d'une entreprise de production (usine).

Cependant, l'entreprise de service, c'est aussi une école, un hôpital, un cegep, un service gouvernemental... Il s'agit là d'entreprises de services des secteurs public et parapublic.

#### N.B.:

Notons que le *gouvernement* (qui représente des intérêts précis à travers le parti politique au pouvoir) exerce de fait l'autorité suprême sur l'appareil étatique, l'Etat. Les *fonctionnaires sont les employés de l'Etat et non du gouvernement*; les gouvernements changent mais les fonctionnaires restent; serviteurs de l'Etat, ils demeurent des *citoyens*; ils ont un devoir particulier de surveillance du gouvernement dans le cas où celui-ci utiliserait l'Etat pour des intérêts particuliers, contraires à l'intérêt général.

Dans une entreprise de *service public*:

-la direction est assurée par les *représentants de l'Etat capitaliste*; c'est l'Etat qui détermine les subventions de fonctionnement, contrôle les fonds et nomme les *directeurs* de ces grandes institutions qui acceptent les normes et les lois établies et en assurent le respect;

-les *travailleurs intermédiaires* sont ceux qui contrôlent et organisent le travail, c'est le cas des responsables de département, d'un animateur de quartier..., ils exécutent parfois en partie le travail qu'ils organisent, mais la *fonction d'organisation* est prédominante;

-les *travailleurs de service* sont ceux qui exécutent directement le service, tels les aide-infirmières, les employés de bureau, les préposés à l'entretien; certains ont à la fois des fonctions d'exécution et d'organisation du travail telle une infirmière, une institutrice, une secrétaire; cependant l'*exécution du service* est la fonction dominante.

#### REMARQUES:

- Pourquoi disons-nous que l'Etat est capitaliste? (4)

- Qu'une entreprise soit la propriété de l'Etat ou de capitaux privés, y a-t-il une différence

(3) GRE(groupe de recherche économique), "Les Boss du Québec", 1. *Les Compagnies de Finance*, éd. québécoises, fév. 1972, 90 p.

(4) Louis Favreau, *Les Travailleurs face au pouvoir*, CFP/Québec-Presses, 1972, pp. 76 à 85 'Le rôle de l'Etat capitaliste'.



du mode de fonctionnement, de l'organisation du travail et des conditions de travail, du point de vue des travailleurs salariés?

- La Loi du salaire minimum répond-elle aux besoins des travailleurs ou aux impératifs de profit des entrepreneurs?
- Que penser des subventions de l'Etat aux entreprises privées? (5)
- L'Etat n'est-il pas un client important pour certaines industries par l'achat de matériel nécessaire à son fonctionnement?
- Quels sont les liens entre ceux qui détiennent le pouvoir politique et les fournisseurs de l'Etat?
- Les programmes de formation de la main-d'oeuvre sont-ils conçus pour répondre aux besoins des entreprises privées ou des travailleurs?
- L'Etat n'est-il pas lui-même investisseur dans des entreprises capitalistes? (SGF, Sidbec, Sogefor...)

Si de ces pages, il ressort que la plupart des entreprises de production appartiennent à des capitalistes, tandis que les entreprises de service sont souvent sous le contrôle de l'Etat capitaliste, on peut alors se demander, comment il se fait que la production hydro-électrique soit une entreprise d'Etat (6) ou encore la sidérurgie (Sidbec)? D'autre part, comment il se fait que de très grandes entreprises de *service* soient des compagnies à capitaux privés (Canadian Pacific, Bell Canada...)?

Aussi, quand nous affirmons que le milieu de travail correspond à un de ces trois types d'entreprises (entreprise de production, entreprise commerciale, entreprise de service), ne simplifions-nous pas un peu la réalité? N'existe-t-il pas des entreprises qui comportent à la fois deux ou trois de ces secteurs, c'est-à-dire où ce sont les mêmes capitaux qui produisent, vendent et financent les ventes? Quand, par exemple, la *Bank of Montreal* finance des compagnies telles l'Alcan (USA), l'International Nickel (USA), Brinco (britannique), CIL (britannique) (7), Rothman's (Afrique du Sud) et Bell Telephone (USA), n'est-ce pas là un exemple de *concentration* de capitaux? Cela ne veut-il pas dire qu'un petit groupe de capitalistes décident des conditions de travail de milliers de travailleurs québécois?

Voilà autant de questions qui permettent d'amorcer une recherche sur le milieu de travail.

Quelque soit le type d'entreprise dans lequel on travaille, il est utile dans toute recherche ou enquête sur le milieu de travail de s'interroger sur la *forme de propriété* de l'entreprise et sur la *fonction* de l'entreprise, c'est-à-dire le type de travail qui y est effectué.

## 2. La forme de propriété:

- Une entreprise peut être la *propriété privée individuelle*, ainsi en est-il d'un entrepreneur qui possède ses outils de travail, exécute lui-même le travail pour son propre compte et emploie quelques personnes; cette propriété privée individuelle amène parfois une petite accumulation de capital. Cependant, ces petites entreprises capitalistes ne risquent-elles pas d'être absorbées par les grandes industries capitalistes? N'y a-t-il pas quelques exemples de ce genre chez nous?

- Effectivement, la *propriété privée capitaliste* est celle qui possède des usines et les exploite en utilisant la force de travail (8) de nombreux travailleurs. Cette propriété privée capitaliste conduit à de très fortes accumulations de capitaux qui entraînent la fusion du capital industriel et du capital bancaire d'où l'apparition de monopoles (9). Cette situation de monopoles ne permet-elle pas de fixer des prix et des salaires, les conditions matérielles de vie de milliers de travailleurs?

- Et la *propriété de l'Etat capitaliste*, ça veut dire que l'Etat contrôle des moyens de travail considérables, (hôpitaux, écoles, Hydro-Québec...) Est-ce à dire que l'Etat est un employeur modèle? Comment expliquer la grève dans les secteurs public et parapublic? N'a-t-on pas déclaré que le \$100. minimum était une demande qui nuirait aux entreprises privées? L'intérêt des travailleurs et les impératifs de profit des investisseurs privés ne sont-ils pas incompatibles? L'Etat n'est-il pas au service du capital dans ses politiques de subventions aux entreprises? Quelles sont dans votre milieu les liens entre ceux qui contrôlent une institution publique (hôpital, école...), le gouvernement en place et les intérêts capitalistes? Chaque institution étant un gros acheteur, la composition des conseils

(5) FTQ, *L'Etat, rouage de notre exploitation*, déc. 1971, pp. 21 à 64

(6) APLQ, *Bulletin Populaire*, Vol. 4, no 3, février 1975, dossier p. 13 "Lumière sur l'étatisation de l'électricité, à qui profite la nationalisation?"

(7) Comité de recherche des employés de CIL, Valleyfield, "On se laisse pas faire", avril 1972, 35 p.; copies disponibles au secrétariat d'Action Politique de la CSN, 1001, rue St-Denis, Montréal.

(8) Les bras et l'intelligence de l'homme.

(9) L. Favreau, *Les Travailleurs face au Pouvoir*, op. cit. pp. 65 à 76 et 85 à 94.; et *Travailleurs québécois et lutte nationale*, éditions militantes, 1974, chap. 3, p. 50.



d'administration de telles institutions et celle des plus importants fournisseurs sont parfois révélatrices à cet égard.

- Il existe aussi des formes de *propriété mixte*, c'est-à-dire des entreprises dans lesquelles des personnes investissent en même temps que l'Etat, tel le cas de la Société Générale de Financement et de la nouvelle Société de Développement de la Baie James... Pourquoi cette forme de propriété peut-elle devenir importante dans notre société? Ne conduit-elle pas à une nouvelle forme de concentration de capitaux? N'établit-elle pas la collusion entre l'Etat et certains intérêts privés? Quelles en sont les conséquences sur la vie des travailleurs?

Connaître la forme de propriété de l'entreprise où on travaille ne peut que mieux aider les travailleurs à identifier ceux qui les exploitent, à savoir, qui bénéficie du fruit de leur travail collectif et à préciser ainsi non seulement leurs revendications et leurs points de lutte, mais encore à connaître qui sont leurs adversaires et qui sont leurs alliés.

Aussi, il est intéressant de connaître la *fonction* de l'entreprise pour mieux situer le milieu de travail dans l'ensemble du système économique de la société et connaître les liens de l'entreprise avec les gouvernements et/ou les autres entreprises. Considérons donc cet élément d'analyse qu'est la fonction de l'entreprise ou le type de travail qui y est effectué.

3.

### La fonction de l'entreprise selon l'activité de travail peut être:

1. L'activité de travail *sur la matière brute*, telle l'agriculteur sur la terre, le mineur sur le roc, la coupe du bois par les travailleurs forestiers;
2. Le travail *sur la matière et sur les produits semi-finis*, tel la transformation du fer en lames d'acier, la transformation de pièces métalliques en carrosseries automobiles...;
3. Le travail direct *sur la force de travail*, (10) soit un travail réparateur tel que les soins médicaux, soit la qualification de la force de travail telle que la formation professionnelle...;
4. Le travail *sur les conditions matérielles* de la production, tel les activités d'aménagement du territoire, les voies de transport, les télé-communications...;
5. Le travail *sur les conditions sociales* de production (et de reproduction), tel que la justice, la police, l'information, l'instruction générale...; les activités qui assurent le maintien de l'ordre social.

#### REMARQUES:

On peut dire que ces cinq types d'activités se retrouvent dans la classification des trois "secteurs" de l'économie des économistes classiques. Qu'est-ce que cela veut dire exactement? (11)

- D'abord que le travail effectué sur la matière brute (la terre, le sous-sol minier, les forêts) correspond à ce qu'ils appellent le *secteur primaire*;

- tandis que le travail exécuté sur la matière première et les produits semis-finis (le travail qui se fait dans les usines de transformation et de production) renvoie au *secteur secondaire*;

- enfin, les trois derniers types de travail énumérés ci-dessus s'appellent communément les "*services*" ou le *secteur tertiaire*.

Ce secteur ne porte-t-il pas à confusion quand il réunit sous le même mot "service" des types de travail aussi différents que les soins médicaux, la construction de route, l'éducation...etc.?

Où se situe votre milieu de travail? Dans quel secteur? Quels sont les *liens* entre l'entreprise où vous travaillez et les autres entreprises ou encore les gouvernements fédéral, provincial, municipal?

Y a-t-il des ententes entre les entrepreneurs capitalistes de différents secteurs? Si tel est le cas, quelles en sont les conséquences pour les travailleurs?

Dans la vie de tous les jours, au travail, à l'école, à la maison, dans les loisirs, quelles sont les différences entre les travailleurs et la classe capitaliste?

Que faut-il entendre par classes sociales?

(10) Une quantité importante de travail appliqué à produire et reproduire la force de travail est accompli par les ménagères en échange de leur entretien et de celui des enfants; autrement dit, la rémunération de chaque ménagère est comprise dans le salaire du mari; lorsque la ménagère travaille en plus à l'extérieur du foyer, le salaire qu'elle reçoit est conçu comme étant un salaire d'appoint d'où l'infériorité de salaire attribué (pour un emploi équivalent à celui d'un employé ou encore une échelle de salaire conçue pour des emplois strictement féminins) aux femmes sur le marché du travail.

(11) Pour plus de précisions, voir L. Favreau, *Les Travailleurs face au Pouvoir*, op. cit., pp. 56 à 64: "La structure de l'économie québécoise".



## 2. Les classes sociales

Le développement de la société ne se fait pas sans poser des problèmes sociaux aussi importants que le chômage, la crise du logement...; problèmes qui sont autant de points d'affrontement entre groupes de personnes dont les intérêts sont opposés. Mais comment avoir une juste idée de nos intérêts propres? C'est ici que la recherche devient plus utile aux travailleurs qui veulent mener une action pour résoudre un problème particulier.

Une classe sociale regroupe par définition les personnes qui ont des intérêts communs dans la société. Qu'est-ce que cela veut dire?

Etre de telle ou telle classe sociale, ça ne dépend pas d'abord de nos idées, de notre vote aux dernières élections ou du fait d'avoir une grosse automobile..., mais bien du *travail* qu'on exerce à tous les jours. C'est donc dire que chacun appartient à une classe ou à une autre *selon sa position à l'intérieur du système économique*.

Rappelons que le système économique comprend les *activités de production* (nourriture, vêtement, maisons, autos...), les *activités d'échange* (telles que vendre des marchandises, louer une maison, vendre des polices d'assurance...), les *activités de services* (soigner les malades à l'hôpital, instruire les enfants...) et les *activités de consommation*.

Il importe de savoir que les *activités de production* (12) *des marchandises sont la base même de l'économie de notre société*; en effet, s'il n'y avait pas de production d'aliments, vêtements, maisons, autos..., les hommes ne pourraient ni échanger ni consommer ces "biens"; ils ne sauraient survivre ni offrir de "services".

La majorité des gens travaillent dans de grandes entreprises soit de production (les usines), soit d'échange (un magasin à rayons, un super-marché...), soit de service (un bureau de l'hôtel de ville, une école, un hôpital, une banque...). En regardant concrètement ces grandes entreprises, essayons de discerner les *classes d'après la position* qu'y occupent des groupes de personnes.

### Position par rapport à la propriété et par rapport au travail effectué:

#### 1. La propriété:

Face à une entreprise, la question la plus importante à se poser, c'est d'abord: *qui possède cette usine, ce bureau ou ce magasin?* Et qui possède les moyens de travail (machines, laboratoires, édifices...)? Qui donc les fait fonctionner et au profit de qui? (13)

Selon le critère "propriété", on distingue deux classes fondamentales:

a) la classe de ceux qui possèdent les moyens de production et d'échange et qui accumulent des capitaux: c'est la **CLASSE CAPITALISTE**.

Qu'ils possèdent des moyens de production ou d'échange ou les deux, ils partagent le *même intérêt*, celui de maintenir ou d'améliorer ce système économique qui leur permet de maintenir ou d'accroître leurs profits, d'où leur appartenance à cette même classe sociale, la classe capitaliste.

b) La classe de ceux qui ne possèdent que leur force de travail (14) (manuelle ou intellectuelle, qualifiée ou non qualifiée) à vendre sur le marché du travail en échange d'un *salaire* qui leur permet de vivre (reconstituer leur force de travail) avec plus ou moins de confort selon la hiérarchie établie (catégories d'emploi et échelle de salaire) et selon le nombre de personnes à charge (femmes, enfants, personnes âgées); c'est la **CLASSE DES TRAVAILLEURS** (avec ou sans emploi).

#### 2. Le travail effectué:

A l'intérieur de la classe des travailleurs, les différences (hiérarchie) s'expliquent le plus souvent selon le travail qu'on y effectue. Distinguons:

a) *le travail d'exécution* qui commande un *contact direct avec l'objet de travail*; ça peut être une matière brute à extraire, une matière à transformer (travailleurs à la chaîne), une personne à soigner...;

b) *le travail d'organisation* des activités; ça peut être le contrôle ou le réaménagement de la répartition des tâches; ainsi des ingénieurs améliorent des techniques de production en vue d'accroître le nombre d'objets à produire; le contremaître surveille les ouvriers...

(12) Songeons à l'exemple de la ville de Desbiens au Lac Saint-Jean, illustrant l'importance du secteur production dans la société.

(13) Qui organise le maniement des machines, qui décide de la qualité et de la quantité des marchandises à produire, pendant combien de temps, des surplus de production et des fermetures d'usine...?

(14) Les bras et l'intelligence du travailleur sont sa force de travail; quand celui-ci trouve un emploi, il vend sa force de travail au capitaliste au prix d'un salaire fixe.



En toute logique, on pourrait ajouter la fonction de *direction*, qui, au niveau de la production d'un bien ou d'un service, comprend le *choix* des moyens de travail (outils et machines), le *choix* de la quantité et de la qualité des biens à produire et l'utilisation des marchandises produites; mais, il s'agit là du *pouvoir* de la propriété. Ainsi, la classe des capitalistes regroupe ceux qui à la fois *possèdent* les moyens de production et *décident* de leur utilisation.

**En résumé:** au niveau du milieu de travail, l'appartenance de classe se détermine:

**selon la propriété:** -classe des capitalistes

-classe des travailleurs

**selon le travail:**

-exécution

-organisation

-décision-direction: classe capitaliste

classe des travailleurs

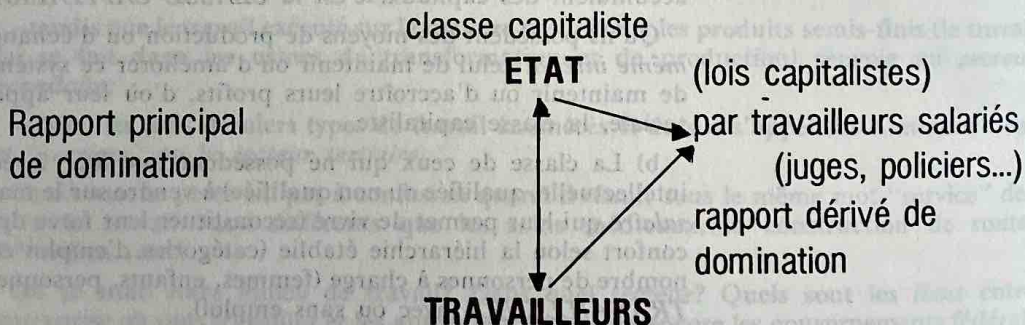
- Les classes sociales au niveau de la société:

Si nous avons situé les classes sociales par rapport au milieu de travail (entreprises de production, d'échange et de services), il nous faut être plus précis et voir que le secteur des services recouvre des activités non productives, c'est-à-dire indirectement liées à la production car ces activités sont essentielles au maintien du système économique. Qu'entendons-nous exactement?

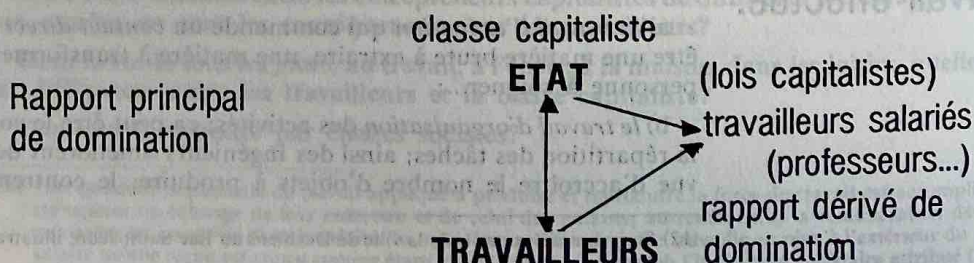
Il s'agit précisément du type de travail impliquant le *contrôle des conditions sociales* de la production (et de reproduction) tel la justice, la police, l'instruction en général, l'information... Ce sont là autant de types de travaux étroitement reliés à l'Etat capitaliste; c'est-à-dire que ces activités contribuent au maintien des idées et des valeurs (l'idéologie dominante) qui justifient le système capitaliste. Cependant, la justice et la police n'ont pas une intervention au seul niveau idéologique; elles sanctionnent les règles et par conséquent maintiennent activement les rapports de domination capitalistes/travailleurs.

De la même façon qu'il y a dans l'entreprise de production des travailleurs indirects (15) (contremaîtres, cadres) qui exercent une fonction intermédiaire, c'est-à-dire dont les activités servent d'instrument de domination des ouvriers par les capitalistes, il y a, au

## En résumé DOMINATION POLITIQUE



## En résumé DOMINATION IDEOLOGIQUE



(15) Le travailleur intermédiaire, celui qui a une fonction de surveillance, de contrôle et/ou en partie de direction doit être considéré de deux points de vue: du point de vue technique, c'est un travailleur indirectement productif; du point de vue social, il n'est pas propriétaire des moyens de production mais il remplit la fonction sociale du capitaliste; c'est cette fonction *sociale* qui a un caractère dominant.



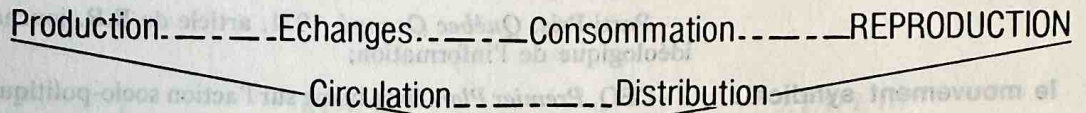
niveau de la société, des groupes de travailleurs salariés (juges, policiers, soldats) qui exercent des fonctions assurant le maintien de la domination politique (l'ordre établi par les lois de l'Etat) et de la domination idéologique (transmission des idées par les professeurs, journalistes...) des travailleurs par l'Etat capitaliste et la classe capitaliste; (celle-ci, entre autres, pourvoit les caisses électorales).

#### Remarques:

Ce n'est pas l'intérêt déterminé objectivement qui oriente nos faits et gestes quotidiens, mais l'idée qu'on s'en fait, d'où l'importance du contrôle des appareils idéologiques [école, cegep, université, radio, télévision, journaux] par la classe et l'Etat capitalistes.

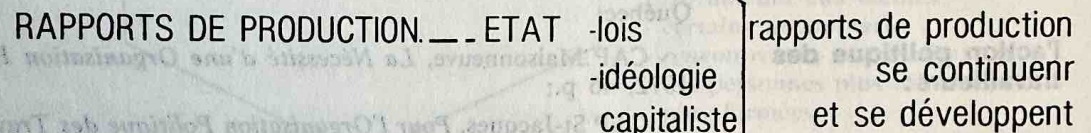
Voyons enfin ce que signifie la reproduction du système capitaliste:

Pour que la production (base du système) se continue et s'élargisse, c'est-à-dire se reproduise une nouvelle fois, il faut que les marchandises produites soient échangées puis consommées:



#### Opérations nécessaires à la reproduction

Pour que les rapports d'exploitation entre les capitalistes et les travailleurs (ou rapports de production capitaliste) se maintiennent et se développent, c'est-à-dire se reproduisent continuellement, il faut que l'Etat capitaliste (juges, policiers soldats) et que les appareils idéologiques (lois, écoles, radio, télévision, journaux) interviennent de façon continue et systématique:



Ces moyens de formation et d'information (écoles, radio, télévision, journaux) transmettent chaque jour des idées qui renforcent (16) le système économique dans lequel on vit. Aussi, il est parfois assez difficile pour les travailleurs de bien connaître leurs intérêts de classe. Par exemple, il arrive souvent que certains travailleurs salariés (contremaîtres, employés de bureau ou autres...) se comportent comme s'ils étaient des capitalistes, c'est-à-dire qu'ils hésiteront à se ranger sur les positions de la classe ouvrière lors d'un conflit opposant employeurs et travailleurs ou encore lors d'une grève. Et pourtant, ces travailleurs ne possèdent aucun moyen de production et n'ont aucun pouvoir de décision...

La recherche sur un problème particulier ne peut que mieux aider les travailleurs à voir plus clair, à savoir quels sont leurs intérêts propres; et par conséquent à mener des luttes plus justes et plus efficaces.

### 3. Quelques ouvrages utiles

la condition des  
travailleurs salariés au  
Québec,

Ce cadre général d'analyse que nous avons présenté ne peut évidemment pas être complet. Pour des informations plus précises concernant:

- L. Favreau, *Les Travailleurs face au Pouvoir*, co-édition CFP/Québec-Presses, 1972, chap. 1, pp. 11 à 42;

- CEQ-FTQ-CSN, *Colloques régionaux '70*, Montréal, 1970, 200p., document de base aux rencontres intersyndicales de 1970;

- M. Pelletier, Y. Vaillancourt, *Du Chômage à la Libération*, suivi du manifeste de la FTQ, Editions québécoises, mars 1972, 112p.;

le capitalisme au  
Québec, la propriété du  
capital:

- *Travailleurs Québécois et Lutte Nationale*, éditions militantes, 175 pages, Montréal 1974

- L. Favreau, *Les Travailleurs face au Pouvoir*, chap. 2, pp. 55 à 85;

(16) Il s'agit de l'ensemble des idées qui ont une fonction d'adaptation par rapport à la réalité et qui masquent les véritables intérêts de classes.



- A. Raynaud, *La Propriété des Entreprises au Québec*, 1968, étude réalisée pour le compte de la Commission Laurendeau-Dunton (sur le bilinguisme et le biculturalisme). Cette étude établit qu'au moins 50% de la main-d'oeuvre industrielle et commerciale du Québec travaille pour des entreprises "multinationales";

- CSN, *Ne comptons que sur nos propres moyens*, oct. 1971, 108 p., explique le rôle des institutions financières et des monopoles américains au Québec, pp. 6 à 43;

- FTQ, *L'Etat, rouage de notre exploitation*, déc. 1971, 141 p., le rôle de l'Etat face aux entreprises capitalistes;

- K. Levitt, *La Capitulation Tranquille*, réédition-Québec, 1972, 220 p., sur les problèmes de la dépendance économique;

- Rapport Gray, *Ce que nous coûtent les investissements étrangers*, éd. Leméac / Le Devoir, 1971, 213p.;

#### **les média d'information au Québec;**

- L. Favreau, *Les Travailleurs face au Pouvoir*, pp. 85 à 90, "le cas de Power Corporation;

- J. Guay, Revue "Socialisme", no. 17, juin 1969, 22 p.

- Parti-Pris, *Québec Occupé*, 1971, article de B.R. journaliste, 35 pages sur le contrôle idéologique de l'information;

#### **le mouvement syndical:**

- CEQ, *Premier Plan*, livre blanc sur l'action socio-politique de la CEQ, juin 1971, 125 p.;

- CEQ, *L'école au service de la classe dominante*, juin 1972, 55 pages;

- CEQ, *Ecole et lutte de classes au Québec*, éd. Ligne Directe, oct. 1974, 108 p.;

- CSN' *Ne comptons que sur nos propres moyens*, oct. 1971, 108 p.;

- FTQ, *L'Etat, rouage de notre exploitation*, déc. 1971, 108 p.;

- FTQ, *Un seul Front*, déc. 1971, 84 p.

- L. Favreau, *Les Travailleurs face au Pouvoir*, pp. 102 à 120, le mouvement syndical au Québec;

#### **l'action politique des travailleurs:**

- CAP Maisonneuve, *La Nécessité d'une Organisation Politique des Travailleurs*, fév. 1972, 46 p.;

- CAP St-Jacques, *Pour l'Organisation Politique des Travailleurs Québécois*, déc. 1971;

- CEQ-FTQ-CSN, *Colloques Régionaux '70*, 200 p. sur l'action politique municipale;

- Les trois documents syndicaux mentionnés ci-dessus (sur le mouvement syndical) concernent aussi l'action politique des travailleurs;

#### **le problème du logement:**

- CSN, *Le Logement au Québec*, secrétariat d'action politique, 1001, rue St-Denis Montréal;

- La revue *Maintenant*, "Pour une politique nouvelle de l'habitation", fév. 1972;

- Le comité de citoyens de Milton-Parc, *Mémoire*, 3553 rue St-Urbain, Montréal;

- Le comité de citoyens de la Petite-Bourgogne, *Mémoire*;

- CDS Montréal Métropolitain, *Consultation populaire, deuxième consultation: le logement public*, 445 St-François Xavier, Montréal;

- Conseil des Oeuvres de Montréal, *Opération: Rénovation Sociale*;

- Gouvernement du Canada, *Rapport de la Commission d'étude sur le logement et l'aménagement urbain*;

- Voir chap. 7 du présent Guide.

#### **les hauts fonctionnaires:**

- la *Gazette Officielle*, bibliothèque nationale, municipale, des CEGEP...;

- *Who's Who in Canada*, données biographiques: la vie, l'origine sociale, la carrière des hauts fonctionnaires dans l'entreprise privée et au gouvernement.

#### **la question des femmes:**

- *Etre exploitées* par un collectif italien, éditions des femmes, Paris 1974, 283 p.;

- Juliet Mitchell, *L'Age de Femme*, éditions des femmes, Paris, 1974, 234 p.;

- Claudie Broyelle, *La Moitié du Ciel*, Denöel Gonthier, Paris, 1973, 273 p.

- M. Dalla Costa et S. James, *Le Pouvoir des Femmes et la Subversion Sociale*, Lib. Adversaire, Genève 1973, 148 p.;

- La Revue *Forces*, no. 47, 2<sup>e</sup> trimestre, 1974, Montréal;

- La Revue *Mobilisation*, vol. 4 no. 6 (sur l'organisation des femmes) publiée par la Librairie Progressiste, Montréal.



## PREMIÈRE PARTIE

# LE MILIEU DE TRAVAIL

## Chapitre 3 Une petite usine

### ETAPE I SUJET ET OBJECTIF

Partir d'un problème vécu tel:

- menace de congédiement
- mauvaises conditions de travail
- maladie de plusieurs travailleurs de l'usine.

### ETAPE II HYPOTHESES

- la recherche du profit détermine les décisions.
- les salaires et conditions de travail...

### ETAPE III RECHERCHE

ou vérifier les causes supposées (hypotheses)

- 1- liste des points d'information à connaître
- 2- sources de renseignements:
  - *travailleurs eux-mêmes*
  - certains *documents*
  - *rencontres et discussions* avec des personnes plus informées et plus formées.

### ACTIONS

à entreprendre (en fonction des conclusions)

- se syndiquer,
- revendications précises pour améliorer les conditions de travail.
- grève,
- dénonciation publique du problème,
- manifestation, etc...

Qu'il s'agisse d'accidents de travail, de maladies industrielles, de menaces de congédiement..., l'organisation des travailleurs pour lutter contre ces différentes formes d'exploitation nécessite d'en connaître les causes réelles. Aussi, il importe de plus en plus de se renseigner, de se documenter et surtout de constituer des *dossiers* à diffuser afin de sensibiliser ceux qui vivent les mêmes problèmes et de mener des luttes plus efficaces. La connaissance du milieu de travail et de l'organisation du travail est indispensable à tout groupe de travailleurs qui entend mener une lutte juste; c'est dans cette perspective que le présent chapitre vise à fournir un guide d'enquête (quoi savoir) sur le fonctionnement de l'usine et les conséquences qui s'ensuivent.

A partir d'un *problème vécu à l'usine* (ça peut être la menace de congédiement, les mauvaises conditions de travail: heures trop longues, bas salaires, la maladie contractée au travail, etc...), certains groupes de travailleurs ont fait un *dossier* sur leur usine afin de connaître les *causes* du problème et de mener une action qui vise à changer la situation.

Il est intéressant de lire par exemple l'étude des travailleurs de Daoust-Lalonde, "*La Nécessité d'une Organisation Politique des travailleurs*", CAP Maisonneuve (1), fév. 1972, 47 pages; ou encore le dossier "*On s'organise*", 1971, 32 pages, fait à partir d'un travail en atelier et de la mise en commun des informations des travailleurs de Rémi-Carrier Inc. et du Comité d'Action Politique de Maisonneuve.

Le problème vécu par les travailleurs de Rémi Carrier Inc., était la menace de congédiement et l'action poursuivie: s'organiser, se syndiquer. Chez Rémi-Carrier, le

(1) Comité d'Action Politique Maisonneuve



conflit a éclaté le 9 nov. 1971 lorsqu'une quarantaine de travailleurs ont débrayé pour appuyer 4 de leurs camarades congédiés par Carrier à la suite d'activité syndicale.

Pourquoi le patron s'opposait-il fermement à la syndicalisation des employés? Est-ce que le syndicat ça veut dire des congédiements moins faciles à faire, de meilleurs salaires, de meilleures conditions de travail et aussi moins de profits possibles? La recherche du profit ça veut dire des bas salaires, l'exploitation des travailleurs?

Ce dossier voulait entre autres vérifier l'hypothèse que les travailleurs sont exploités à l'usine. Vérifier une telle affirmation dans un dossier qui serait diffusé ne pouvait que mieux convaincre les autres travailleurs à *s'organiser* pour faire face à cette menace de congédiement qui pesait sur eux.

D'autres problèmes vécus peuvent être à l'origine d'enquête ou de recherche, tels les *maladies* des travailleurs (l'amiantose des mineurs de l'amiante, la brucellose dans les abattoirs, les maladies pulmonaires...), les *accidents* au travail... Pourquoi de tels problèmes? Que faire pour prévenir ou diminuer les risques d'accidents ou de maladie? Des investissements de cet ordre baisseraient-ils les profits du propriétaire de l'entreprise? Très souvent, il *devient indispensable de faire une enquête* sur le milieu de travail pour *connaître les causes* du problème et mener une *action précise* pour changer cette situation.

N.B.

En particulier, la réalisation de la recherche elle-même peut être un excellent prétexte pour rencontrer les autres travailleurs de son usine et causer avec eux. L'équipe de recherche elle-même pourra devenir éventuellement, si l'opération est réussie et que les travailleurs sont effectivement sensibilisés au problème mis en lumière, le *centre de regroupement des travailleurs* en vue de l'action décidée. En d'autres mots, l'équipe de recherche, c'est déjà un début d'organisation là où il n'existe aucune autre organisation des travailleurs.

Les calculs de profits déterminent les investissements; les profits maxima, ça veut dire des salaires minima...: les hypothèses de recherche sont des causes affirmées selon notre intuition: mais, comment les vérifier à l'usine par exemple?

Nous vous suggérons des *points précis* qu'il faut connaître pour bien comprendre le fonctionnement de l'usine et quelques sources de renseignements. Ce sont les travailleurs eux-mêmes qui connaissent le mieux ces points d'information; cependant certains documents peuvent parfois venir en aide, de même que des rencontres suivies avec un militant plus informé et plus formé (2).

Il s'agit d'un guide permettant à des groupes de travailleurs-militants de dégager les *questions importantes* concernant l'usine où ils travaillent, de se donner les moyens d'analyser leur problème afin de mener des luttes plus justes.

## 1. Le fonctionnement de l'usine

### 1. Que produit l'usine?

- Est-ce un *bien de consommation*? (ex. patins, bijoux, bancs de motoneige). A quelle autre usine vend-elle ces biens, où à quels magasins?
- Est-ce un *bien d'équipement*? (machines-outils spéciaux). Quelles sont les entreprises clientes?
- Est-ce un *service* (usine de nettoyage-repassage-blanchisserie...) Quels sont ses clients? Hôpitaux? Résidence d'étudiants? Individus?

La clientèle nous montre les liens, les ententes entre les entreprises, ou entre une entreprise et l'Etat.

### 2. Avec quoi produit l'usine?

- Partout on retrouve le capital (\$), l'équipement matériel et les travailleurs.

#### - a) LE CAPITAL: D'OU VIENT-IL?

- 1) S'agit-il d'une société par actions? (des actions peuvent être mises en vente à la bourse);
- 2) l'argent provient-il des institutions financières? (Banques, compagnies d'assurance...); le patron fait affaire avec quelle banque? Les chèques de paie peuvent indiquer une des banques liées à l'entreprise. L'argent déposé dans les banques n'est-il pas constitué en

(2) Cf. Points d'organisation pratique, chap. 1er.

- Par exemple des militants-travailleurs du CAP Maisonneuve ont contribué à la réalisation des dossiers: "On s'organise" et "La Nécessité d'une organisation Politique des Travailleurs".



partie par l'ensemble des épargnes des travailleurs?

3) L'Etat donne-t-il des subventions à l'usine ou accorde-t-il des exemptions de taxes? L'argent de l'Etat n'est-il pas pour une grande partie l'ensemble des impôts payés par les travailleurs?

4) Le capital vient-il d'une *partie des profits* réinvestis dans l'usine? (D'où viennent les profits? De la production? Qui exécute les tâches essentielles à la production?)

Concernant le *capital*, il arrive qu'un commis de bureau, une secrétaire ou un comptable donne de tels renseignements; ou encore le syndicat peut en avoir quelques-uns; ou bien un militant plus formé (non travailleur à l'usine) peut tenter d'obtenir ces renseignements (3) (cf. chap. 4).

#### b) L'EQUIPEMENT:

##### 1) Les bâtiments:

- A *qui appartiennent-ils*? Le patron de l'usine est-il propriétaire ou locataire?
- Si propriétaire, quels sont les frais de taxes foncières ou autres?
- Si locataire, quel est le prix du loyer?
- Quels sont les *frais d'entretien*? ex. le nombre d'employés à l'entretien? le salaire de ces employés?
- Quelles sont les *dépenses en énergie*? (électricité, gaz...?)

##### 2) Les machines et outils:

- Y a-t-il plusieurs grosses machines? (ex. chaîne de montage?)
- Quel est le prix des machines à l'achat?
- Quelle est leur durée?

Ex.: une machine qui coûte \$1,000. et qui dure 1,000 jours coûte à l'usage \$1.00 par jour: Ce \$1.00 sera compris dans le coût de production de la marchandise fabriquée. (Ce sont les frais d'amortissement).

- Où l'usine s'approvisionne-t-elle en machinerie et outils?

S'approvisionne-t-elle au Québec? Chez quel entrepreneur? Ou à l'extérieur du Québec?

(Cette question peut nous renseigner sur les liens de l'usine avec les autres usines: y a-t-il des liens de dépendance entre elles? Quand une de ces entreprises où l'usine s'approvisionne en biens d'équipement ferme ses portes, quelles sont les conséquences pour les travailleurs de l'usine?)

- Y a-t-il des employés à l'entretien des machines? Combien? Quel est leur salaire?

##### 3) Les matières premières:

Celles sur lesquelles le travail s'exerce directement Ex.: le cuir et l'acier à l'usine de patins Daoust-Lalonde; le "foam", la colle, le coton, le polythène à l'usine Rémi-Carrier.

- Quel est le prix de ces matières premières?
- Quelle quantité faut-il pour produire un objet?
- Où l'usine se les procure-t-elle? (liens avec les autres entreprises?)

#### c) LES TRAVAILLEURS:

- Quel est le nombre d'employés à l'usine?

- Nombre d'hommes?
- Nombre de femmes?

- Quel est le salaire payé? A l'homme? A la femme?

Ex. chez Daoust-Lalonde, le salaire est de \$84.00 (4) par semaine de 40 heures, soit un salaire horaire de \$2.10. Chez Rémi-Carrier Inc. le salaire d'un ouvrier est de \$1.70 de l'heure, celui d'une ouvrière \$1.50 de l'heure.

- Quel est le nombre d'heures de travail par semaine?

#### REMARQUES:

Dans toute production (toute usine), les moyens de production (bâtiments-machines-matières premières) et la force de travail des travailleurs sont deux éléments indispensa-

(3) 3 personnes de la CSN ont contribué à faire le dossier du comité de recherche des employés de C.I.L. Valleyfield "On se laisse pas faire", avril 72, 35 pages, disponible au secrétariat d'Action Politique de la CSN, 1001 St-Denis

(4) Chez Daoust-Lalonde le salaire de \$84.00 par semaine, est en réalité \$74.00 net (une fois enlevées les déductions d'impôts et autres...)



bles. Sans l'un ou l'autre, aucune production ne peut avoir lieu. En effet *sans l'utilisation de la force de travail, les machines des usines, les matières premières accumulées, ne pourraient jamais produire les objets* (5).

### 3. D'où vient l'argent gagné par l'entrepreneur de l'usine (le capitaliste?)

- *Quel est le coût de chaque objet produit?*

Pour chaque objet, il faut se demander:

- le prix de la quantité de matières premières qu'il faut pour fabriquer l'objet?
- les frais des machines? (Ce qu'elles coûtent à l'achat et diviser par le temps qu'elles durent nous donnent *les frais d'usage des machines par jour*.)
- *Combien de temps l'ouvrier met-il à produire l'objet?*

Ex. Chez Daoust-Lalonde l'ouvrier gagne \$2.10 de l'heure (60 minutes) et prend 40 minutes pour faire une *paire de patins*. Ce qui veut dire que la paire de patins coûte en *temps*: \$1.40  $\$2.10 \times 40$  divisés par 60 égal \$1.40.

Pour chaque paire de patins, ces travailleurs ont calculé: \$1.00 frais de machines, \$2.60 le cuir et l'acier et \$1.40 temps à l'ouvrier égal \$5.00

- *Quel est le prix de vente de l'objet fabriqué?*

Ex. Les travailleurs de Daoust-Lalonde savaient que la paire de patins valait en moyenne \$20. au sortir de l'usine. (6)

Dans ce \$20.00, valeur de la paire de patins ou prix de vente, \$1.40 est payé à l'ouvrier et \$1.00 en machinerie et \$2.60 en cuir et acier; ce qui fait \$5.00 déboursé par l'entrepreneur de l'usine. Tandis que le travailleur a produit une *valeur nouvelle* de \$15.00 (\$20.00 - 5.00) qui va au propriétaire des machines et matières premières, (le capitaliste).

- Combien de temps l'ouvrier travaille-t-il pour produire une valeur égale au salaire qu'il reçoit?
- Combien de temps travaille-t-il dans une semaine?
- Quelle quantité de valeurs nouvelles sont créées dans une semaine de travail?
- Quelle est la *différence* entre le salaire reçu et les valeurs nouvelles créées pendant le temps de travail d'une semaine?

Ex. Un *ouvrier* est payé \$75.00 par semaine pour 40 heures de travail et il produit \$75.00 de marchandises en 25 heures; le reste, c'est-à-dire les valeurs en marchandises produites par les autres 15 heures de travail, vont directement au capitaliste; et ce autant de fois qu'il a d'ouvriers! Encore faut-il tenir compte de l'ensemble des ouvriers.

- Cette différence profite à qui?

### 4. Qui prend les décisions dans l'entreprise?

C'est-à-dire qui décide quoi produire? Etc. De quelle qualité? En quelle quantité? Qui décide du prix de la force de travail? Du nombre d'employés à la production? Etc...

C'est le *détenteur du capital* qui est propriétaire des moyens de production (bâtiments, machines, matières premières) qui *décide* quoi produire et en quelle quantité et qui achète la force de travail des travailleurs.

Quand l'entreprise est petite, *c'est l'entrepreneur lui-même*, c'est-à-dire le patron; quand il s'agit d'une grande entreprise, ce sont les membres du conseil d'administration élus ou nommés par les propriétaires du capital: pour ce cas voir le chapitre suivant.

## 2. Le principe de base du fonctionnement de l'usine capitaliste

(Le pourquoi des décisions de l'entrepreneur et ses conséquences).

Nous avons vu que, pour produire des marchandises, il fallait réunir des capitaux, de l'équipement et des travailleurs.

- A ce stade-ci, il importe de se demander *pourquoi ceux qui possèdent des capitaux décident d'organiser la production d'un bien ou d'un service?*
- La volonté d'accroître le capital n'est-elle pas à l'origine de la mise sur pied d'une usine?

(5) C'est ce que nous prouvent les travailleurs lorsqu'ils font une *grève* par exemple...

(6) En réalité les patins fabriqués à cette usine valent entre \$8.95 et \$75.00 mais pour illustrer la proportion d'argent qui revient à l'entrepreneur, ils se sont basés sur un *prix moyen* unique. Ce qui facilitait les calculs et permettait d'absorber les frais de transport, entreposage car la valeur à la base des calculs était *inférieure* à la réalité.



## QUELLES CONSEQUENCES

- *Sur les conditions d'emploi:* N'a-t-on pas tendance à employer le moins de travailleurs possible? On peut se demander pour l'usine étudiée si le nombre d'employés a augmenté ou diminué (depuis 5 ans par exemple) par rapport aux autres types d'investissements (ex. augmenter l'automation...etc.)? La sécurité d'emploi existe-t-elle à l'usine où vous travaillez?
- *Sur les conditions de travail:* Est-ce qu'on investit pour réduire les risques d'accidents ou de maladies au travail? Pour aménager les horaires et le rythme de travail?
- *Sur la production:* La recherche de profits n'implique-t-elle pas une augmentation toujours croissante de la production? Un surplus de production? Des mises à pied temporaires et même des fermetures d'usines, du chômage?
- *Sur les besoins sociaux:* Comment expliquer qu'il y a en même temps des surplus de production et des besoins sociaux non comblés? Ex. Les immeubles d'appartements luxueux sont inoccupés à 10% alors qu'il y a un manque de logements familiaux à prix modiques; à chaque année on démolit des logements familiaux pour construire des édifices d'appartements luxueux et petits. (Cf. les documents du comité de citoyens Milton-Parc).
- *Sur la conjoncture économique:* la recherche de profits ne conduit-elle pas l'entreprise prospère à acheter ses concurrents, à les éliminer? (D'où la présence de monopoles et la concentration des capitaux: un nombre de plus en plus petit de capitalistes possède un nombre de plus en plus grand d'entreprises).

L'état de monopole n'est-il pas une situation privilégiée qui permet d'imposer des prix (en vue d'un profit maximum) et de dicter les salaires et conditions de travail?

Et pourtant les profits réalisés ne proviennent-ils pas de la vente de marchandises produites par le travail collectif des travailleurs?

L'évolution des techniques entraîne-t-elle un nouveau type de rapports d'exploitation, de soumission? (Plus que les salaires, ex. La Presse)...

Voilà des exemples de questions que vous pouvez vous poser si vous faites une enquête sur ce qui se passe à l'usine où vous travaillez.

De telles questions devraient vous permettre de mieux connaître vos intérêts et de vous organiser en vue de transformer la domination des travailleurs par les capitalistes; car aucun entrepreneur ne peut faire fructifier son capital *sans le travail collectif des travailleurs* qu'il emploie.

## En résumé

### ETUDE DE L'USINE

#### 1. Le fonctionnement de l'usine:

1. Ce que produit l'usine?
2. Avec quoi produit l'usine?
  - a) capitaux
  - b) équipement (1) bâtiments (2) machines (3) matières
  - c) travailleurs
3. D'où vient l'argent gagné par l'entrepreneur de l'usine?  
(la différence entre les salaires reçus et la valeur de l'ensemble des marchandises produites à l'usine).
4. Qui prend les décisions?

#### 2. Le principe moteur du fonctionnement de l'usine

1. Le pourquoi des décisions, de la mise sur pied d'une usine?
2. Quelles sont les conséquences pour les travailleurs de cette volonté d'accroître leur capital?
  - Sur les conditions d'emploi?
  - Sur les conditions de travail?
  - Sur la production?
  - Sur les besoins sociaux?
  - Sur la conjoncture économique (les monopoles ça veut dire quoi?)

A titre d'exemple d'enquête sur une petite usine, nous vous suggérons de lire:

CAP Maisonneuve, *La Nécessité d'une Organisation Politique des Travailleurs*, février 1972, 46 pages,

Travailleurs de Rémi Carrier Inc. et CAP Maisonneuve, *On s'organise*, janvier 1972, 32 pages.



# 4 Une grande entreprise

## ETAPE I

### SUJET ET OBJECTIF

- Partir d'un problème vécu
- projet d'automation
  - menace de congédiement
  - fermeture de succursales
  - maladies, ou accidents au travail...

## ETAPE II HYPOTHESES

- Les causes supposées telles que:
- la rentabilité détermine les investissements
  - profits maximum égal salaires minimum

## ETAPE III RECHERCHE

- vérifier les causes supposées (hypothèses)
- 1- points d'information à connaître
  - 2- sources de renseignements
    - travailleurs
    - documents
    - rencontres
    - personnes plus formées
    - syndicat

## ACTION

à mener pour changer la situation à partir des conclusions de la recherche.

L'économie de la société québécoise est caractérisée par la présence d'un nombre imposant de compagnies "multinationales" (1) dont la majorité des travailleurs québécois forment la main-d'oeuvre.

En fait, les problèmes vécus par les travailleurs d'une grande entreprise sont souvent très peu différents de ceux que vivent les travailleurs d'une petite usine tels que les menaces de congédiement, la maladie et les accidents au travail, les mauvaises conditions de travail, etc... *Il faut savoir pourquoi c'est comme ça*, quelles sont les causes de ces problèmes auxquels peu de travailleurs échappent? Une enquête sur un tel milieu de travail ne peut que mieux aider les travailleurs à faire des revendications précises, à mener des luttes avec détermination et efficacité.

Les questions posées précédemment au chapitre de la petite usine constituent une grille d'étude valable pour l'enquête à faire sur une grande entreprise. Aussi, dans ce présent chapitre, nous insisterons davantage sur les sources de renseignements nécessaires pour bien connaître, entre autres, ceux qui, dans ces grandes entreprises dominent une si grande partie des travailleurs québécois.

## 1. La production

### - Ce que produit la grande entreprise:

Les ouvriers à la production sont les mieux placés pour savoir ce qu'ils produisent; mais, il est important de connaître en quelle quantité. Quel est le réseau de distribution, c'est-à-dire on produit pour qui, quels sont les principaux clients de cette entreprise? Ca peut être d'autres grandes entreprises, lesquelles? Ou ça peut être les gouvernements qui commandent des biens d'équipements nécessaires à leur fonctionnement (par exemple les machines pour les travaux de voirie, la construction de routes, etc...).

De telles informations se retrouvent (2) dans:

1. *Moody's Manuals*, publié chaque année en plusieurs volumes concernant quatre secteurs: *Industrials, Utilities, Transportation* et *Banking and Finance*;

(1) Qui sont dans la plupart des cas des filiales de compagnies américaines installées au Québec. Voir *Travailleur Québécois et lutte nationale*, ed. Militante p. 30

(2) Voir aussi les sources d'informations qui servent à connaître l'identité de ceux qui décident.



2. *Standard and Poor's Corporation Records*, en six volumes, publiés aussi chaque année;
3. *Study Shupert's Analysis of Corporate Securities*, publié annuellement.

Ce sont là trois sources américaines dans lesquelles on trouve des informations sur la majorité des compagnies importantes installées au Québec.

Ajoutons deux autres sources d'origine américaine qui traitent plus particulièrement des industries canadiennes:

- *Standard and Poor's Industry Surveys*, publié chaque année concernant 44 industries dominantes aux Etats-Unis et leurs filiales canadiennes (plus de 1,000);
- *Study Shupert's Industry Composites*, publié annuellement et faisant rapport sur 21 industries de base.

#### REMARQUES:

Les milieux d'affaires disposent d'une énorme documentation parfois fort intéressante du point de vue de l'information, bien que cette information soit conçue pour inciter les détenteurs de capitaux à investir et *non pour expliquer le phénomène de la concentration du capital*. Il est possible d'avoir accès à ces documents dans les bibliothèques ou centres de documentation des facultés de commerce, d'administration ou d'économie, cependant la lecture est assez pénible pour nous tous qui n'en avons pas l'habitude. Pour aider de telles lectures, il existe un petit livre, *How to Read the financial news* de Norman Stabler, publié par Harper and Row Paperbach, 1966.

Nous pouvons aussi disposer des *publications gouvernementales*:

- *La Commission des Prix et Revenus*, publie périodiquement des rapports portant sur un secteur d'activité économique.
- Les documents publiés par (feu) le *Conseil d'Orientation Economique*; en particulier une étude sur "*Les Origines et la nature des déséquilibres régionaux du Québec*", cahier 11/2, oct. 1967;
- Le *Ministère des Mines* et celui de l'*Industrie et du Commerce*, dont les publications offrent des données très générales sur des entreprises du secteur manufacturier, regroupées selon l'industrie et la branche de production.
- Le *Bureau Fédéral de la Statistique* a publié plusieurs catalogues hors-séries:
  - B.F.S., *Manuel de la classification type des industries*, cat. no 12-501F;
  - B.F.S., *Recensement annuel des manufactures*, cat. no 43-205;
  - B.F.S., *Industries Manufacturières du Canada* (section H), concernant la forme d'organisation et la taille des établissements, cat. no 31-210;
  - B.F.S., *Industries Manufacturières du Canada* (section E), Province de *Québec*, cat. no. 31-205.

#### • Avec quoi produit la grande entreprise?

Pour produire, la grande entreprise a aussi besoin de réunir des *capitaux*, des biens d'*équipements* (bâtisses, machines et matières de base à la production) et un certain nombre de *travailleurs*. Il est important de connaître le coût à l'achat et à l'entretien des bâtiments, machines et matières de base (cf. chp. 3), de même que le salaire payé aux travailleurs. Ces frais font partie du coût de chaque objet produit.

#### REMARQUE:

Sans l'utilisation de la force de travail des travailleurs, les machines des usines et les matières premières accumulées ne pourraient jamais produire les objets.

- *Quel est le prix de vente de l'objet fabriqué?* Ca vaut combien à la sortie de l'usine?
- Quelle est la différence entre cette valeur et le coût payé par les capitalistes pour la fabrication (coût qui comprend le salaire du travailleur à la production)?
- Combien de temps (en heures ou en jours) l'ouvrier met-il à produire l'équivalent en *valeur-marchandises* au salaire qu'il reçoit par semaine par exemple? Combien de temps travaille-t-il dans cette même semaine?
- La différence entre les valeurs qu'il crée et le salaire qu'il reçoit profite à qui? (Questions plus détaillées chap. 3).

## 2. La propriété du capital

- Il nous faut dès lors savoir *qui possède les capitaux* (d'où viennent-ils?) et *qui décide de cette organisation de la production*.



Nous avons vu que c'est le *détenteur du capital* qui est propriétaire des moyens de production (bâtiments, machines, matières premières) qui décide quoi produire et en quelle quantité et qui achète la force de travail des travailleurs; dans le cas d'une petite usine, c'est l'*entrepreneur* lui-même, c'est-à-dire le patron. Cependant dans une grande entreprise, ceux qui décident sont les membres du conseil d'administration élus ou nommés par les propriétaires du capital.

- Il existe des sources d'informations (3) pour connaître les membres du conseil d'administration des grandes entreprises et les propriétaires du capital:

- En vertu de la loi sur les déclarations des Corporations et des Syndicats, les corporations sont tenues de faire parvenir au Statisticien Fédéral, qui en remet copie au ministère, la liste de leurs dirigeants et administrateurs, de même que l'identité des propriétaires des actions émises. Moyennant la somme de \$2.00, toute personne peut, aux termes de cette loi (4), se procurer ces renseignements auprès du Ministère Fédéral de la Consommation et des Corporations.

- Les noms des dirigeants d'entreprises sont aussi donnés dans le *Répertoire des Manufactures* ("Scotts Quebec Industrial Directory"). Le regroupement est effectué selon la production et selon la ville où se trouve installée l'entreprise.

- Le catalogue hors-série no 61-508, *Liens de Parenté entre les Firms* (5), publié par le Bureau Fédéral de la Statistique, permet de retracer les relations de propriété entre les corporations; il est intéressant de voir si les membres des conseils d'administration diffèrent entre plusieurs firms d'un même secteur de production par exemple. Ce livre permet aussi de vérifier si la corporation étudiée est indépendante, ou si elle est une filiale. Dans ce dernier cas, en consultant le "Surveys of Industries" (6) publié annuellement par le *Financial Post*, on trouve outre un bref historique (date de fondation, évolution, changement de nom...) les noms des membres du Conseil d'administration, ainsi que les données financières de la corporation, soit la dette à long terme, les émissions d'actions et le montant, de même que le fiduciaire (trust).

Aussi, à partir de la date d'émission des actions, on peut relever dans le *Sommaire Hebdomadaire* de la Commission des Valeurs Mobilières, les détails de la transaction tels que le nombre d'actions émises, le prix, l'option, le souscripteur et le fiduciaire.

Si on veut constituer les mouvements des actions d'une compagnie, on peut consulter les *Sommaires* de la période qui nous intéresse, ou une revue mensuelle intitulée le *Value Line Investment Survey*, publiée par Arnold Bernard and Co. of New York.

On peut également obtenir des informations dans le *Rapport Annuel de chaque compagnie*, soit en s'adressant à la compagnie ou en consultant les bibliothèques des facultés de commerce et d'administration. Il faut cependant se méfier un peu de ce genre de rapport qui est plus un pamphlet publicitaire qu'un bilan financier précis.

Ajoutons quelques sources d'informations générales:

- *Le Standard and Poor's Register of Corporations, Directors and Executives, Canada and U.S.A.*, publié chaque année.

- *Propriété étrangère et structure de l'industrie canadienne*, Bureau du Conseil Privé, Ottawa, 1968, 444 Pages.

- *Ce que nous coûtent les investissements étrangers*, Rapport Gray, éd. Leméac / Le Devoir, 1971, 213 pages.

- K. Levitt, *La Capitulation Tranquille*, Réédition-Québec, 1972, 220 pages, sur la dépendance économique vis-à-vis des Etats-Unis.

- Les revues spécialisées, telle que:

- Le *Financial Post* qui possède une série de publications d'informations sur les grandes entreprises: le *Survey of Industries*, le *Directory of Directors*, et le *Corporation service*;

- le *Business Periodicals Index*, revue mensuelle publiée depuis 1958 par H. W. Wilson, qui contient la liste des articles parus dans cent vingt revues périodiques et magazines d'affaires;

(3) Plusieurs de ces sources mentionnées ici apparaissent dans le *Guide de Méthode* de Fernand Hivon, disponible au Centre coopératif de Recherche en Politique sociale (33 pages), concernant spécialement l'étude des structures du pouvoir - CCRPS.

(4) Loi 10-11 Elisabeth II, chapitre 26

(5) Livre de plus de 1000 pages de données chiffrées. La dernière édition (61-513, 1972, 1138 p.) offre des données qui datent de deux ou trois ans. Le document est précieux mais comporte certains défauts: les entreprises privées, de par leur statut juridique, ne dévoilent pas leur propriétaire; certains type de sociétés financières non plus (les trusts et les banques); les actionnaires qui détiennent moins de 10% des actions d'une société ne sont pas mentionnés: on se contente de mentionner ceux qui possèdent plus de 10% du capital-actions d'une entreprise; enfin les actionnaires "individuels" ne sont pas cités.

(6) Contient des données générales et à l'échelle du Canada.



- le *Financial Times*;
- *Le Northern Miner*;
- *Fortune*;
- *Business Week*;
- la revue *Commerce*;
- Et les journaux (7):
  - le journal *Les Affaires*;
  - les pages financières des grands quotidiens:
    - *La Presse*, qui publie depuis février ou mars 1971 un *cahier financier hebdomadaire*;
    - les dossiers de *Québec-Presse*;
    - le *Montreal Star*;
    - *Toronto Globe and Mail*;...etc.

Dans une grande entreprise, les représentants du capital sont les membres du *Conseil d'administration* élus par les propriétaires du capital, appelés actionnaires. Ce Conseil d'administration nomme un ou des *directeurs* chargés de certaines décisions quant à l'organisation de la production, telles que la politique salariale, la gestion... etc. *Ils reçoivent un salaire, mais ils se différencient des travailleurs parce qu'ils ne produisent pas et qu'ils sont au centre des décisions de l'entreprise*; aussi, ils sont souvent détenteurs d'une partie des actions (du capital) de l'entreprise.

Ce sont donc les représentants du capital qui prennent les décisions: celle d'engager tel nombre de travailleurs, d'acheter les machines nécessaires à la production; de se procurer les matières de base de même que les décisions financières (augmenter le capital à investir) et les décisions commerciales (vendre à quelle entreprise? En quelle quantité? De quelle qualité et à quel prix?) De telles décisions affectent directement le travail productif: augmenter les quantités à produire? Pourquoi? Quelles sont les *conséquences* pour les travailleurs? (cf. chap. 3). Les travailleurs sont ceux qui produisent et pourtant ne sont-ils les premiers à subir les effets d'un surplus de production? La fermeture de l'entreprise?...

En outre, quand on connaît ceux qui décident dans les grandes entreprises et ce qu'elles produisent, il ressort *deux faits révélateurs*: d'une part l'industrie lourde (le fer, l'acier, la pétrochimie et celle des matières premières stratégiques telles que le pétrole) nous indique une très forte présence américaine; tandis que l'industrie légère (le vêtement, les pâtes et papiers...) est contrôlée par le groupe anglo-canadien. Que signifie pour les travailleurs québécois la puissance économique de ces groupes dans l'économie? Quelle serait cette puissance sans le travail productif de l'ensemble des travailleurs québécois?

Dans la mesure où c'est possible pour le groupe de recherche, il est intéressant de relier le type de production et les administrateurs à la situation économique et politique. Ainsi on trouve certaines causes des transformations technologiques, des hausses et des baisses de production, etc... Par exemple, on affirme souvent que les guerres accélèrent la technologie. Quels ont été les liens entre les entreprises de pétrochimie (CIL) et la guerre du Vietnam? Ou encore la mise au ban de l'I.T.T. au Chili et la venue de l'I.T.T. au Québec et le développement de Port-Cartier?... etc.(8)

- A titre d'exemple d'enquêtes sur une grande entreprise:
- Comité de Recherche des employés de C.I.L., Valleyfield, "*On se laisse pas faire*", 35 pages, avril 1972, copies disponibles au secrétariat d'Action Politique de la CSN, 1001 rue St-Denis, Montréal.
- Union des Travailleurs du Papier et carton façonnés, *Les Tigres de Carton*, mai 1972, 90 pages, Editions Québécoises.
- A titre d'informations:
- CSN, *Ne Comptons que sur nos propres moyens*, oct. 1971, où vous trouverez des informations précises sur quelques grandes entreprises:
  - l'*Iron Ore Co. of Canada*, pp. 69 à 76
  - *I.T.T. Rayonnier*, pp. 77 à 86;
  - l'*Industrie des Pâtes et Papiers* pp. 89 à 94;
  - la *Banque de Montréal*, (et les principales sociétés liées à cette banque) pp. 102 à 109.

(7) Les journaux traitent des transactions importantes des compagnies connues. Mais on doit toujours garder à l'esprit qu'il s'agit souvent d'interprétations des faits.

(8) *Travailleurs Québécois et lutte nationale*, éditions militantes, 1974, p. 36, "Pourquoi et comment ITT-Rayonnier s'installe au Québec".



# Chapitre 5 Un service public, l'hôpital

## ETAPE I SUJET ET OBJECTIF

Partir d'un problème vécu:

- diminution de personnel;
- surcharge de travail;
- congédiements et/ou suspension d'employés;
- heures supplémentaires obligatoires;
- maladies et accidents de travail..

## ETAPE II HYPOTHESES

Les causes supposées telles:

La politique de réduction des coûts de fonctionnement détermine:

- la quantité d'employés;
- l'organisation du travail,
- les conditions de travail et les salaires... etc.

## ETAPE III RECHERCHE

Vérifier les causes supposées:

1. Liste des points d'information à connaître;
2. Sources de renseignement:
  - *travailleurs* eux-mêmes;
  - *documents*: lois, règlements...
  - rencontres et discussions avec des personnes formées et informées;
  - syndicats locaux, la FAS (CSN)..

## ACTIONS

à mener pour changer la situation à partir des conclusions de la recherche,

- dénonciation publique du problème;
- occupation des bureaux;
- manifestation... etc.

L'intervention croissante de l'Etat dans divers secteurs de l'activité économique (production électrique, SGF, SOQUEM, SOQIP...), de même que l'expansion constante de divers ministères font de l'Etat un employeur important non seulement par rapport au nombre d'employés mais encore par le fait que les politiques à l'égard des travailleurs des secteurs public et parapublic ont une influence directe sur celles de l'entreprise privée à l'endroit de tous les travailleurs. Or, étant donné que la majorité des entreprises publiques et/ou institutions fournissent des services à la population, ce qui représente un *coût* pour l'Etat, ces administrations tentent avant tout de planifier et d'organiser ces services selon l'objectif de la *réduction maximum des coûts de fonctionnement*. C'est pourquoi, le mode de fonctionnement ou l'organisation du travail (hiérarchie des tâches et des salaires) diffère très peu de celle de l'entreprise privée traditionnelle dont l'objectif est d'atteindre le maximum de profit et par conséquent de minimiser les coûts de production. Aussi, il importe que ces travailleurs, employés de l'Etat, acquièrent une connaissance de leur milieu de travail afin de clarifier leurs véritables intérêts et d'être en mesure de faire les revendications les plus justes. Non seulement la syndicalisation mais encore les grèves et arrêts de travail des travailleurs des services publics indiquent qu'ils n'échappent pas aux problèmes des conditions de travail, de la sécurité d'emploi, de la surcharge des tâches, des maladies et accidents de travail...

Prenons le cas des services de santé pris en charge par l'Etat, il ne se passe pas un jour sans qu'il soit question des problèmes liés au milieu hospitalier et aux services de santé en général. Qu'il s'agisse de la dégradation de la qualité des soins, d'une diminution de personnel par rapport au nombre de patients, de la surcharge de travail ou des heures supplémentaires obligatoires... Ce sont là des problèmes vécus pouvant être à l'origine d'une enquête ou recherche. Pourquoi de tels problèmes? Que faire pour changer la situation? Très souvent, *il devient indispensable de faire une enquête* pour connaître les causes du problème et mener une action précise pour modifier la situation.



La réalisation de la *recherche* elle-même peut être un excellent moyen de *rencontrer* des travailleurs d'autres départements, de recueillir des informations exactes et de développer des liens de solidarité, voire un centre de regroupement des travailleurs décidés d'entreprendre une action et/ou de proposer collectivement des changements concrets pour améliorer l'organisation du travail et la qualité du service.

La politique de réduction des coûts de fonctionnement s'applique principalement au personnel; la diminution du personnel engendre une surcharge des tâches et partant une dégradation du service... Les hypothèses de recherche sont des causes affirmées selon notre intuition; il importe avant tout de les *vérifier* avant d'émettre toute proposition de changement afin d'être pris au sérieux et d'avoir gain de cause.

En raison du caractère "essentiel" de tels services, il est par conséquent très difficile aux travailleurs des institutions hospitalières de faire grève sans s'aliéner une partie importante de l'opinion publique, voire de la classe ouvrière en général; il importe donc à ces travailleurs d'être d'autant plus argumentés pour faire comprendre leur point de vue.

Nous vous suggérons des *points précis* à connaître pour bien comprendre le fonctionnement de l'hôpital; ce sont les travailleurs eux-mêmes qui connaissent le mieux ces points d'information; certains *documents* peuvent aussi mettre en lumière le pourquoi des problèmes vécus (lois, règlements internes, convention collective en vigueur, textes relatant les luttes que les travailleurs de l'hôpital ont menées antérieurement, les acquis et les lacunes de ces luttes...); ces documents doivent être lus à partir du souci de dégager la question des intérêts des travailleurs; c'est pourquoi des *rencontres* suivies du groupe de recherche avec des personnes (militants expérimentés) plus informées et plus formées font également partie du travail d'enquête (voir chapitre premier, point 1).

Il s'agit à ce stade-ci d'un *guide de questions* relatives à la connaissance du milieu hospitalier; il va de soi qu'il peut être utilisé en tout ou en partie, ou encore être modifié selon les données recueillies de la situation concrète et de l'objectif poursuivi par le groupe.

## 1. La gestion de l'institution

### L'état actuel de l'institution:

#### • L'hôpital existe-t-il depuis longtemps?

L'âge de l'hôpital a souvent des conséquences sur le degré d'équipement, la diversité des services, le renom de l'institution, de même que celui du personnel médical (la réputation d'un hôpital est parfois liée à celle de certains spécialistes qui y sont attachés et partant l'affluence des demandes pour y être admis).

#### • S'agit-il d'un hôpital général ou d'un centre spécialisé?

Il peut s'agir d'un centre pour malades chroniques, d'un institut psychiatrique, d'un hôpital pour soins prolongés etc... Certaines spécialisations influencent directement les normes d'application du budget général de l'institution (ex.: nombre de personnel médical, para-médical et de soutien par rapport au nombre de patients); et ces normes ont des conséquences directes sur les conditions de travail des travailleurs. Par exemple, quand certaines catégories de "malades mentaux" sont classés comme étant des malades chroniques, il s'ensuit une déclassification des préposés aux malades, lesquels subiront peut être des baisses de salaires.

#### • Le nombre de lits a-t-il augmenté ou diminué par rapport aux années antérieures?

La construction d'une nouvelle aile ou d'un nouveau département, est-ce que ça a donné lieu à l'embauche de nouveaux employés ou à un réaménagement des tâches du personnel existant?

#### • Quels sont les départements qui composent l'institution?

Ces divers départements sont-ils également importants? Ou existe-t-il un ou des départements plus développés que d'autres? La proportion du personnel médical, para-médical et de soutien d'un département par rapport au nombre de patients peut parfois être révélateur de l'importance d'un département par rapport à d'autres à l'intérieur d'un même hôpital; il en est de même de l'équipement qui peut aussi être comparé.

Le ou les départements les mieux équipés en personnel et moyens de travail correspondent-ils aux besoins du milieu desservi? Ont-ils plus ou moins fait l'objet de revendications de la part des travailleurs que ceux des autres départements? Pourquoi?



## L'administration:

## a) Les patrons, qui sont-ils?

Ceux qui administrent l'hôpital sont ceux qui *décident* des services offerts, de la quantité d'employés, des biens d'équipement, de la qualité des soins, de l'organisation du travail et des conditions de travail.

Les membres du conseil d'administration d'un centre hospitalier sont les représentants de l'Etat; ils acceptent les normes et les lois établies et en assurent le respect.

• *qui fait partie du conseil d'administration de l'hôpital?*

Il est utile de connaître non seulement les noms, mais aussi leur profession et carrière antérieure et actuelle afin de déceler les liens entre ces personnes, le gouvernement et certaines grandes entreprises. La connaissance concrète de ceux qui détiennent le pouvoir de décider explique le sens et les intérêts (économiques ou autres) visés par certaines décisions.

La loi des services de santé et des services sociaux (1) permet entre autres la participation au Conseil d'Administration d'un *travailleur non-professionnel* et de deux usagers (personnes qui ont dû être hospitalisées dans les trois dernières années).

La participation d'un travailleur n'altère en rien le mode de gestion de l'hôpital ni le sens des décisions pouvant être prises; toutefois dans certaines conditions, une telle participation peut constituer une source importante d'informations pour l'ensemble des travailleurs.

• *Quelles sont les conditions pour que cette participation au C.A. soit profitable à l'ensemble des travailleurs?*• *Y a-t-il des mécanismes de formation (2) et d'information de prévus pour que cette "participation" serve les revendications de ceux qui subissent les décisions?*• *Le Code du Travail peut-il exclure du syndicat des employés un travailleur élu ou nommé au C.A.? Dans un tel cas, quels sont les moyens en place ou à développer qui permettent de transmettre aux travailleurs les informations pertinentes?*

Comme toute entreprise traditionnelle, il y existe à l'hôpital des personnes autres que les membres du C.A. qui ont un *pouvoir de décision*: le directeur général, le directeur du personnel, le directeur des achats, le directeur médical...etc; il y existe une hiérarchie des patrons: la hiérarchie étant le pouvoir de commandement (et de sanction) d'une personne à l'égard d'autres employés.

• *Qu'en est-il dans votre hôpital? Qui sont ces directeurs et ces directeurs adjoints?*

## b) Les budgets:

C'est l'Etat, via le Ministère des Affaires Sociales, qui attribue le budget de fonctionnement (équipement, masse salariale...) des hôpitaux. Si l'administration de chaque hôpital obtient les fonds nécessaires aux dépenses de fonctionnement, l'aménagement ou l'utilisation de ces fonds relève du libre arbitre de chaque administration hospitalière; les administrateurs peuvent "économiser" dans le secteur de leur choix.

Selon le Guide Budgétaire des Hôpitaux, la principale préoccupation doit être la *réduction des coûts de fonctionnement*: "Les établissements sont invités à proposer un objectif de réduction des coûts...Il importe au plus haut point que chaque établissement fasse sien cet objectif..." (Guide Budgétaire de 1974).

Pour inciter les administrations à réduire les coûts, il semble (c'est à vérifier) que l'Etat ait prévu des compensations d'ordre financier: par exemple 10% du montant économisé serait remis à l'hôpital qui l'utilisera à bon escient; par ailleurs, si les dépenses excèdent le budget accordé, le montant dépensé en trop pourrait être réduit du budget de l'année suivante (3).

• *Quelle est la répartition du budget de fonctionnement par rapport aux différents départements?*

Les coûts de fonctionnement recouvrent en gros deux types de dépenses:

## 1)- Les dépenses en biens d'équipement (moyens de travail, médicaments, instruments de laboratoire...); ces dépenses sont autant l'achat que les frais d'entretien (ménage, réparation, rénovation, construction...);

## - l'Etat, via les administrations hospitalières, n'est-il pas un client important pour certaines entreprises privées par l'achat du matériel nécessaire au fonctionnement des hôpitaux?

• *Y a-t-il des liens entre ceux qui détiennent le pouvoir d'acheter et les fournisseurs?*

(1) Loi sur les Services de santé et les services sociaux, Loi du Québec, Chapitre 48, sanctionnée le 24 déc. 1971.

(2) Que le travailleur mandaté au C.A. soit formé dans le sens d'être vigilant par rapport aux intérêts véritables des travailleurs et soucieux d'utiliser cette fonction au service des travailleurs.

(3) Bulletin Populaire, vol. 3, no. 11, 1er mai 1974.



(industries pharmaceutiques par exemple...)

2)- *Les dépenses en personnel*: il semble (c'est à vérifier) que 75% des coûts de fonctionnement sont occasionnés par les salaires et bénéfices marginaux.

- *Comment l'administration réussit-elle à réduire les coûts?*
- *Lequel de ces deux types de dépenses fait l'objet de coupures de budget?*
- *Quelles sont les conséquences et sur les conditions de travail et sur la qualité des soins?*

## 2. Organisation et conditions de travail

1. • *Quel est le nombre d'employés à l'hôpital? (4)*

La force  
de travail:

- Nombre d'hommes?
- Nombre de femmes?
- Nombre de religieuses et de religieux?

• *Quel est le nombre d'employés à temps plein?*

- Nombre d'hommes?
- Nombre de femmes?

• *Quel est le nombre d'employés à temps partiel?*

- Nombre d'hommes?
- Nombre de femmes?

• *Quel est le nombre d'employés disponibles sur demande ou suppléant?*

- Nombre d'hommes?
- Nombre de femmes?

• *Le nombre d'employés à temps plein tend-il à diminuer ou à augmenter par rapport au nombre d'employés à temps partiel et suppléants?*

• *Quand des employés réguliers quittent leur emploi ou sont congédiés ou sont suspendus, est-ce qu'ils sont remplacés par des employés à temps plein, par des engagés à temps partiel ou si la même quantité de travail est à faire par le personnel existant?*

• *Quel est le taux de roulement du personnel? Y a-t-il un fort pourcentage d'employés qui quittent leur emploi chaque année et sont remplacés (ménages, buanderie, cafétéria...)? (5)*

• *Quelles sont les catégories d'emploi à l'hôpital?*

Les catégories d'emploi peuvent être variées (voir les conventions collectives en vigueur); cependant, dans tout centre hospitalier, il y a ceux qui *décident*, ceux qui *contrôlent et organisent* le travail (ex. les responsables de département...) et ceux qui *exécutent le travail* (les employés de bureau, les préposés à l'entretien, les aide-infirmières etc...).

• *Quelle est la répartition des employés: ceux qui dirigent, ceux qui contrôlent et organisent et ceux qui exécutent, selon les départements et les métiers?*

• *Quels sont les rapports entre les travailleurs d'un même département?*

Y a-t-il des liens de solidarité ou de concurrence?

Quia le pouvoir de commandement et de contrôle?

Quelle est la hiérarchie des employés au sein d'un même département?

La hiérarchie se reflète au niveau des salaires, des conditions de travail, de la répartition des tâches, des horaires et privilèges...

• *Quels sont les rapports avec les travailleurs des autres départements?*

2. • *Quelle est l'organisation du travail dans votre département?*

L'organisation  
du travail:

• *Pouvez-vous concevoir une autre façon de répartir les tâches ou si celle qui existe est la seule possible en pratique? Dans le cas où vous proposez une nouvelle organisation du travail à la direction, vous est-il possible d'obtenir gain de cause?*

Dans certains hôpitaux, il y a des analystes du travail, ce peut être le cas d'employés affectés à cette tâche ou d'employés d'une firme privée d'experts en organisation du travail; leur rôle est de veiller à ce qu'il n'y ait aucun "gaspillage"; on y calcule le temps nécessaire

(4) Les femmes formeraient 70% des employés d'hôpitaux; elles seraient majoritaires à tous les échelons excepté à la direction.

(5) A l'Hôpital Notre-Dame, les travailleurs se sont aperçus qu'en l'espace d'un an et ce, seulement au niveau de l'entretien ménager, 39 postes n'étaient plus remplis (Bulletin Populaire, vol. 3, no. II. 1er mai 1974, p. 19).



pour chaque tâche et le nombre de travailleurs essentiel à l'accomplissement de toutes les tâches dans chaque département.

- Existe-t-il ce type d'analystes? Ont-ils réorganisé le travail et dans quel sens? Quelles ont été les conséquences pour les travailleurs?

a) **LES CONDITIONS DE TRAVAIL:**

- Les horaires sont-ils réguliers ou aptes à changement à l'intérieur d'une semaine ou d'un mois de travail?  
De même, les congés et les fins de semaine sont-ils aptes à changement?
- Y a-t-il remplacement du personnel en congé? Dans quelle proportion? Quelles sont les conséquences pour les autres travailleurs?
  - s'agit-il d'un système de rotation?
  - ou d'heures supplémentaires obligatoires?
- Existe-t-il en dehors des vacances des congés de maladie?  
Quelles en sont les normes d'admissibilité? Sont-ils difficiles à justifier?
- Le rythme de travail a-t-il augmenté ou diminué par rapport aux années antérieures?  
L'accélération du rythme de travail peut être liée à la diminution du nombre d'employés ou à l'acquisition d'appareils nouveaux.
- Ces conditions de travail (horaires réguliers ou irréguliers, rythme accéléré ou non, discipline, répartition des tâches...) sont-elles les mêmes selon les emplois et les responsables?
- Quelles est la structure de contrôle?
  - Quels sont les employés-cadres?
    - . le nombre? homme ou femme?
    - . s'agit-il d'anciens employés non-cadres ou de personnes qualifiées engagées à cet effet?
    - . Y a-t-il une hiérarchie des cadres? (e. directeur du personnel, directeur adjoint au service du personnel, directeur des soins infirmiers, directeur des services auxiliaires...).
  - Qui a le pouvoir de suspendre et de congédier?
  - Quel est le nombre d'employés sous surveillance?  
Ceux dont les horaires sont contrôlés de même que le rendement au travail et qui sont susceptibles d'être suspendus et/ou congédiés.
- Quelle est l'échelle de salaires?  
L'écart entre les plus hauts salaires et les plus bas tend-il à diminuer ou à augmenter?  
Comment est-il justifié? Toutes les tâches sont-elles également nécessaires au bon fonctionnement du service?

- **QUELLES SONT LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES?**

- Ont-elles droit à des congés de maternité? Si oui, ces congés sont-ils payés par l'employeur ou par les prestations de l'Assurance-Chômage? S'agit-il de congé sans solde?
- Ont-elles un salaire égal quand elles ont un emploi équivalent à celui d'un employé?  
Y a-t-il dans l'hôpital des EMPLOIS STRICTEMENT FEMININS (6) de sorte qu'il est impossible de revendiquer "à travail égal, salaire égal"?
- A quels types d'emploi les femmes ont-elles accès? Ont-elles accès à tous les types d'emploi quand elles détiennent une formation et une expérience de travail équivalentes à celles d'un travailleur? Pourquoi dans certains domaines n'y a-t-il pas de femmes qui ont les qualifications requises?
- Ont-elles une sécurité d'emploi égale à celle des employés? Les emplois à temps partiel et les emplois de suppléance sont-ils majoritairement des emplois occupés par des femmes? Quelles sont les conséquences au niveau de la sécurité d'emploi? Combien de temps de travail à temps partiel faut-il accumuler pour obtenir la permanence d'emploi?

b) **LES CONDITIONS PHYSIQUES ET MORALES DU MILIEU DE TRAVAIL:**

- Y a-t-il une tendance à la mécanisation des tâches (buanderie, entretien ménager, cuisines...)?
- Y a-t-il des appareils nouvellement acquis? Depuis quand? Quelles ont été les conséquences pour les travailleurs?

(6) Pour certains emplois strictement féminins, on exige certaines qualités qui n'ont rien à voir avec la compétence au travail telles la bonne apparence (déterminée par ceux qui embauchent et selon leurs critères personnels): tel peut-être le cas des employés de bureaux et de celles qui sont en contact avec les patients.



### 3. La situation syndicale:

- une diminution de personnel?
- un reclassement des employés concernés?
- un recyclage rémunéré?... etc.
- L'état des lieux (aération, éclairage, hygiène général...) offre-t-il des conditions de santé et de sécurité au travail? Y a-t-il des cas de maladies contractées au travail et/ou des cas d'accidents de travail? Quelles en sont les causes? (équipement vétuste, accélération de certaines tâches...).

#### a) LA SITUATION GENERALE DANS L'HOPITAL:

- Combien y a-t-il de syndicats dans l'hôpital? Quelle est l'affiliation de chacun de ces syndicats? Quelle est leur composition?
- Y a-t-il des liens entre chacun de ces syndicats? Entre lesquels? Pourquoi?
- Y a-t-il des liens avec les syndicats des autres hôpitaux? Si non, pourquoi? Si oui, depuis quand? Quelle sorte de liens? Entre les différents exécutifs ou entre travailleurs syndiqués? Quels ont été les objectifs et quels sont-ils à l'heure actuelle?
- Quelle a été la participation des différents syndicats de l'hôpital lors des dernières négociations et/ou de la dernière grève?

#### b) VOTRE SYNDICAT:

- Quels sont les groupes de travailleurs qui le composent?
- Qui fait partie de l'exécutif syndical? Quelle est la pratique courante de cet exécutif? Quels sont ses rapports avec l'administration? S'agit-il de rapports de combativité ou de collaboration et bonne entente avec la direction de l'hôpital? Les membres de l'exécutif ont-ils des tendances politiques? Quelles sont-elles? Sont-elles différentes ou semblables à celles des travailleurs syndiqués qu'ils représentent?
- Quelles sont les structures du syndicat?
- Y a-t-il plusieurs membres du syndicat qui assistent aux assemblées syndicales? (7)  
Les assemblées syndicales sont-elles fréquentes au cours d'une année ou s'il y en a très peu? (7)
- Connaissez-vous les clauses de la convention en vigueur? Sont-elles appliquées dans l'hôpital? (7)
- Quelles sont les activités organisées par le syndicat? Y a-t-il des activités organisées en dehors du syndicat? (journal, soirées,...)

De telles questions devraient permettre aux travailleurs de mieux connaître les rouages de l'institution et surtout de savoir que les rapports de travail (employeur-employés) dans une entreprise de service public sont les mêmes que ceux qui existent dans l'entreprise privée; l'organisation du travail y est également basée sur le principe de la hiérarchie des tâches et des salaires.

Quand on connaît ceux qui décident et le sens ou les intérêts desservis par de telles décisions, on est plus en mesure de faire les revendications qui s'imposent non seulement à l'égard des patrons immédiats et de l'Etat, mais aussi à l'endroit des syndicats et d'autres employés s'il y a lieu.

Les résultats de la recherche devraient permettre d'informer les autres travailleurs qui ont les mêmes intérêts à défendre afin de les mobiliser pour avoir gain de cause.

#### QUELQUES SOURCES D'INFORMATION:

- Loi sur les services de santé et les services sociaux, Lois du Québec, Chapitre 48, sanctionnée le 24 déc. 1971;
- Projet de Loi 41, Loi modifiant la loi sur les services de santé et les services sociaux, sanctionnée le 24 déc. 1974;
- 65 à l'heure, publication mensuelle du Ministère des Affaires Sociales;
- Administration hospitalière et sociale, par la Fédération des Administrateurs des Services de santé et des services sociaux du Québec, mensuel depuis janvier 1974; ce mensuel fait suite à L'Hôpital d'Aujourd'hui, revue mensuelle au service des hôpitaux français d'Amérique par le Comité des Hôpitaux du Québec (de 1955 à 1973); (8)

(7) De ce type de questions on peut dégager le degré de conscience et d'implication des employés en général et selon les départements.

(8) Ce type de revue peut être intéressant quant aux faits relatés par rapport à la politique administrative des institutions hospitalières; cependant, le point de vue est celui des administrateurs et non celui des travailleurs.



- **La Santé du Peuple**, journal des cliniques St-Henri, Centre-Ville et St-Jacques.



## DEUXIEME PARTIE

# LE MILIEU DE VIE

## Chapitre 6 La région

### ETAPE I SUJET ET OBJECTIF

Problèmes vécus:

- chômage
- logement
- inflation
- transport...

Moyens:

- questionnaire sondage d'opinions dans le quartier, la ville ou la région,
- rencontres, discussions avec ceux qui ont les mêmes problèmes...

### ETAPE II HYPOTHESES

Causes supposées:

- Ceux qui contrôlent et décident ont des intérêts économiques et/ou politiques;
- Les décisions sont déterminées par la rentabilité économique;
- certains détenteurs du pouvoir local sont en collusion avec des intérêts étrangers à la région;

### ACTIONS

- Dénonciation publique;
- Occupation de locaux;
- Manifestations;
- Mise en place d'une organisation politique des citoyens de la région, de la ville ou du quartier...

### ETAPE III RECHERCHE

vérification des hypothèses.

- informations à recueillir;
- moyens:
  - documents;
  - rencontres avec des personnes formées et informées;
  - expérience pratique des travailleurs et travailleuses qui font l'enquête...

Quand on connaît ceux qui décident de nos conditions de travail et qui profitent de ces conditions, on est en mesure de faire des revendications justes et de mener une action efficace sur notre milieu de travail. Les chapitres précédents ont insisté sur les besoins d'enquête en



milieu de travail et l'importance demeure du fait que *nos conditions matérielles de vie sont déterminées par la place qu'on occupe au travail*, de même que par la place qu'on ne peut pas occuper au travail; ainsi en est-il du fait déterminant d'être travailleur sans emploi (chômeurs et/ou assistés sociaux). *Ces conditions matérielles de vie* (déterminées par la place qu'on occupe dans le système de production) *engendrent dans la vie quotidienne des problèmes qui se vivent en dehors du lieu de travail*, tels le chômage, la crise du logement, la hausse des prix à la consommation, etc...

De tels problèmes deviennent parfois insupportables et il s'est formé dans plusieurs villes ou quartiers des groupes de citoyens militants qui sont décidés à mener une action collective pour résoudre un problème particulier qui leur est commun. On connaît l'existence de comités de citoyens, d'associations de locataires, d'associations de défense d'assistés sociaux, de comptoirs alimentaires, de cliniques populaires de santé, de garderies populaires dans les quartiers ouvriers, etc... L'organisation de ces divers groupes est le résultat de rencontres de personnes qui vivent les mêmes problèmes. Ils essaient ensemble de se renseigner, de se documenter; ils constituent des dossiers qu'ils diffusent afin de sensibiliser ceux qui ont les mêmes problèmes; ils cherchent des solutions et mènent des actions de groupe visant à changer la situation.

Mais chercher ensemble des solutions, des moyens d'action, c'est avant tout prendre le temps de faire une *enquête sur les causes* du problème qui nous préoccupe. C'est seulement en s'attaquant aux véritables causes d'un problème que l'action à entreprendre sera le plus susceptible d'apporter un changement réel.

Quelque soit le sujet de l'enquête concernant un problème vécu lié aux conditions de vie, il convient à ce stade-ci de poser les *hypothèses* permettant de connaître la composition de classes du quartier, de la ville ou de la région; de cette façon, nous serons en mesure de savoir qui sont nos alliés (actuels et éventuels), c'est-à-dire ceux qui ont les mêmes intérêts que nous et quels sont ceux qui s'opposent et s'opposeront à nous, les raisons de leur opposition et les moyens dont ils disposent pour nous faire obstacle.

Ces hypothèses sont formulées ici de façon générale, il s'agit de les adapter au milieu concerné (quartier, ville ou région) et au problème particulier de l'enquête:

- le ou les problèmes sociaux de la région, ville ou quartier sont subis par la classe des travailleurs;
- la classe des travailleurs constitue la *majorité de la population* et ne possède aucun pouvoir de décision;
- les *décisions* aux niveaux politique et économiques dans la région ou la ville sont *déterminées par la rentabilité économique* et non par les besoins sociaux;
- ceux qui prennent les décisions politiques et économiques sont ceux qui ont *intérêt au maintien* de la situation socio-économique et politique du milieu.
- Que faire?

## 1. La classe des travailleurs

- La classe des travailleurs constitue la majorité de la population;
- Quelle est l'importance de la classe des travailleurs dans la région, dans la ville ou le quartier?
  - a) Par *rapport à la population active*, c'est-à-dire l'ensemble de ceux qui travaillent (reçoivent un salaire)? L'ensemble des *travailleurs actifs* comprend ceux qui ne possèdent aucun moyen de production (machines, bâtiments...), aucun capital (\$) investi, qui sont obligés de vendre leur force de travail pour vivre, et qui n'ont aucun pouvoir de décision; c'est l'ensemble de ceux qui reçoivent *un salaire* qui est le prix payé pour leur force de travail par l'entreprise privée ou l'Etat. Les travailleurs "actifs" excluent les femmes au foyer, les personnes âgées, les étudiants... Les documents gouvernementaux ne s'appliquent qu'aux travailleurs "actifs": Pour les définitions, voir Boivin (Jean) et Solasse (Bernard): l'Assurance chômage et les services aux travailleurs. Annexe 21: *Commission d'enquête sur la Santé et le Bien-Etre Social* (Castonguay-Nepveu) Gouvernement du Québec 1970, pp. 16 et suivantes et tableau I.
- Ministère de la Main-d'Oeuvre et de l'Immigration du Canada: *Revue de la main-d'oeuvre - Région du Québec* (bi-mensuelle)
- Gouvernement du Canada, *Taux de salaires, traitement et heures de travail* (par catégorie d'industrie et localité), no. cat. 12-15;



- Gouvernement du Québec, Ministère du Travail, Service de Recherche et d'Information, *Revue Québec-travail* (mensuelle);
- Gouvernement du Québec, Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, *Rapport annuel*.
- Quelle est l'importance de la classe des travailleurs dans la ville ou région?

b) *Par rapport à la population totale* (1) de la ville ou de la région? La classe des travailleurs comprend les travailleurs salariés et leurs dépendants (femmes-enfants-personnes âgées...), les travailleurs *sans emploi* (chômeurs) (2) et leurs dépendants, de même que les *assistés sociaux* (3) et leurs dépendants; aussi ceux qui ne travaillent pas mais qui sont payés pour suivre des *cours de recyclage* et leurs dépendants (ils sont comptés comme étudiants dans les statistiques officielles).

La diffusion des résultats d'une enquête faite par un groupe de citoyens militants sur un problème vécu dans un quartier populaire (par exemple sur la situation des logements) ou dans la ville (ex. le problème du coût des transports...) ne peut que mieux sensibiliser l'ensemble de ceux qui vivent ce même problème. L'appui d'une grande partie de la classe des travailleurs à une action auprès de ceux qui décident rendra l'action plus efficace pour obtenir un changement réel. Mais quels sont ceux qui, dans une ville ou région, ont les pouvoirs de décider?

## 2. Les représentants locaux de la bourgeoisie

• *Quels sont ceux qui ont les pouvoirs de décider dans la ville ou région qui nous intéresse?*

### a) Le pouvoir politique

- *au niveau fédéral*: Qui est le député (ou ministre)? De quel parti politique est-il le représentant? Qui était membre de son Comité d'organisation électorale? Quelle était la source de financement de sa campagne électorale? Voir, *Le Rapport de la Commission Fédérale d'Enquête sur les Dépenses électorales*, donne tout au moins une idée de l'envergure des machines électorales; cependant, il ne porte que sur les périodes d'élection et traite très peu du personnel permanent. Le secrétariat des partis dans sa ville est aussi une excellente source d'informations (ex. identification des permanents) qui permettent de rattacher le parti du député à la classe dont il est le porte-parole. Ces questions doivent nous préciser quels intérêts guident les décisions.
- *au niveau provincial*: les mêmes questions peuvent se poser pour le député au provincial: Qui est-il? Quel parti représente-t-il? Quelle était la source de financement de sa campagne électorale? (l'adversaire peut peut-être vous renseigner!). Ce qui intéresse notre recherche, c'est de savoir si la politique de ce député améliore les conditions de vie de l'ensemble des travailleurs ou si elle ne sert qu'à perpétuer la domination des travailleurs par la classe capitaliste. Ses déclarations dans les journaux locaux? Ses rencontres sociales avec qui? etc...
- *au niveau municipal*: Qui est le maire? Que faisait-il pour gagner sa vie avant d'être élu maire et pendant son mandat exerce-t-il la même occupation? Qui sont les conseillers municipaux? Que font-ils dans la vie (métiers-profession-affaires?). L'origine sociale de ceux qui prennent les décisions nous indique entre autres si les intérêts de la majorité de la population sont représentés, c'est-à-dire ceux de la classe des travailleurs. Aussi tout citoyen peut assister aux débats du Conseil municipal. Il peut être très utile pour ceux qui font une recherche d'y assister. C'est là une mine d'informations sur les projets de la ville. Par exemple en ce qui concerne la rénovation urbaine, s'agit-il de rénovation ou de démolition? Quel entrepreneur en obtient le contrat? Quel en sera le coût? (évaluation en argent de ce projet) Qui en paiera les frais? Qui en tirera profit? Les terrains et les immeubles appartenaient à qui avant que la ville mette sur pied un tel projet? On peut aussi apprendre si la municipalité a une politique d'aide à l'implantation d'usines nouvelles par des subventions ou exemptions de taxes foncières. De telles informations nous renseignent sur les liens entre le pouvoir politique et le pouvoir économique, entre ceux qui contrôlent à ces deux niveaux. S'agit-il des mêmes personnes?
- *au niveau scolaire*: il importe aussi d'identifier ceux qui décident. Qui est le président? Qui sont les commissaires et qui sont les administrateurs de la Régionale ou de la Polyva-

(1) Voir les chiffres de la municipalité ou des municipalités qui composent la région.

(2) Bureau Fédéral de la Statistique, *Emploi et chômage*, no. cat. 99-523. Bureau d'Assurance-chômage de votre localité; vous pouvez faire votre petite enquête vous-mêmes si la localité est petite car il y a toujours des chômeurs non-inscrits à l'assurance-chômage, tels que les étudiants qui viennent de terminer leurs cours qui ne reçoivent pas de prestations ou autres qui cherchent un emploi et n'ont pas droit à l'assurance-chômage.

(3) Bureau du Bien-Etre de votre localité ou enquête porte-à-porte Cf. Annexe I



lente? A quel entrepreneur accorde-t-on les contrats d'équipement, de construction ou de rénovation des écoles dans la région? A quelle entreprise accorde-t-on le contrat de transport des élèves?... selon le problème qui intéresse notre recherche.

## b) Le pouvoir économique:

- **au niveau financier:** Qui sont les directeurs et administrateurs des banques et caisses populaires de la région? Quels gros entrepreneurs de la place, quelles grosses usines ont-ils comme clients?
- **au niveau industriel:** A cet effet, il importe de dresser la liste des quatre ou cinq plus grosses usines (4) de la région; leur importance est souvent déterminée par le nombre de travailleurs qu'elles emploient. Souvent ces grosses usines sont propriétés de compagnies américaines, anglo-canadiennes, britanniques ou autres... mais au niveau de la localité, le pouvoir de décision passe par les *membres du Conseil d'administration*. Qui sont-ils? Sont-ils connus dans la ville pour d'autres fonctions? Voit-on souvent leurs noms dans les journaux locaux à propos de ce qui se passe à l'usine (acquisition d'un bien d'équipement plus moderne, mises à pied temporaires...) ou à propos d'événements nouveaux de la ville, ex.: projet de construction d'immeubles... Voir le chapitre "grandes entreprises" pour des sources d'information quant aux membres des Conseils d'administration des grandes entreprises et les propriétaires.

Quand on connaît l'origine sociale des personnes qui détiennent un pouvoir de décision aux niveaux politique et économique dans la région, on a identifié la *minorité dominante*. Au niveau de la collectivité locale, la minorité dominante constitue le *caractère de classe du pouvoir*; c'est-à-dire que leurs décisions sont guidées par leur intérêt à maintenir et renforcer la domination des capitalistes sur les travailleurs.

Qu'est-ce que ça signifie quand au cours d'une telle recherche, les noms des mêmes personnes reviennent à plusieurs titres. Par exemple, certaines personnes seront à la fois membre du Conseil d'administration d'une ou de plusieurs usines importantes, conseiller municipal, administrateur de Cégep ou du gros hôpital?... Est-ce à dire que ceux qui détiennent les pouvoirs politique et économique sont extrêmement liés? Que les décisions politiques se prennent pour accroître la rentabilité économique des uns (les capitalistes de la place), le maintien au pouvoir et le prestige politique des autres? Y a-t-il des exemples que vous connaissez dans votre ville?

Il devient par conséquent erroné de vouloir distinguer au niveau de l'action, les luttes économiques et les luttes politiques (qui remettent en cause ceux-là mêmes qui détiennent le pouvoir). Il faut une *action de masse* pour empêcher l'exécution de certaines décisions qui vont à l'encontre des intérêts de la classe des travailleurs. La lutte peut se faire contre l'augmentation des tarifs des transports en commun; ou encore forcer la municipalité à interdire la démolition de maisons qui doivent être remplacées par des appartements luxueux: projet qui va à l'encontre des besoins en logements familiaux à prix raisonnables. Seule une action de masse, qui reçoit l'appui de l'ensemble des travailleurs, aura gain de cause.

(4) - Meer, (ministère de l'Expansion Economique Régionale):

"Les Orientations du développement Economique régional dans la province de Québec". (Rapport Higgins-Martin - Raynaud, 1970)

Ministère de l'Industrie et du Commerce, (Québec);

"Géographie de l'industrie manufacturière au Québec" 1970; ce document présente de façon assez détaillée la structure économique de chacune des régions du Québec. C'est surtout un inventaire des activités industrielles de chacune des régions sans trop analyser (dire les causes) les disparités des économies régionales.

(Ex.) Conseil d'Orientation Economique, "Les Origines et la nature des déséquilibres régionaux du Québec". Cahier 11 Vol. 2, oct. 1967.



# Chapitre 7 Le logement

## ETAPE I Sujet et Objectif

Problème vécu:

### CRISE DU LOGEMENT:

- détérioration des logements;
- expropriation et démolition des logements;
- rareté des logements et hausse des loyers;
- déportation des familles, déracinement / milieu de vie;...

## ETAPE II HYPOTHESES

Les causes supposées:

- la rentabilisation de l'espace détermine l'aménagement urbain;
- le régime économique et juridique rend légales:
  - les expropriations,
  - la spéculation foncière... etc.

## ETAPE III

### RECHERCHE

Vérifier les causes supposées:

- 1- points d'information à connaître;
2. sources de renseignement:
  - les locataires et petits propriétaires résidents;
  - documents: lois, règlements municipaux... etc.;
  - rencontres et discussions avec des personnes formées et informées;
  - expérience pratique des expropriés.

## ACTIONS

- mise-en-place de comités de quartiers;
- élaboration d'un plan populaire d'aménagement du / des quartiers selon les besoins des familles ouvrières résidentes...

Nul n'est besoin d'être spécialiste de la question urbaine pour observer la quantité de logements détériorés dans les quartiers populaires, la mise en vente de ces maisons, les démolitions qui s'ensuivent et la mise-en-place de vastes projets d'édifices administratifs et commerciaux ou d'appartements luxueux. Le développement "moderne" des villes, ça signifie l'extention du centre-ville et la destruction des quartiers populaires situés en périphérie du centre-ville; c'est le remplacement des logements familiaux par des blocs-appartements luxueux, des tours à bureaux et des centres d'achat... "Au cours des 14 dernières années à Montréal, près de 40,000 logis ont été détruits. Parallèlement, le prix moyen d'un logement est passé de \$65. à plus de \$105." (1) Plus particulièrement, depuis

1970, l'autoroute est-ouest, le projet Concordia dans Milton-Parc, la Place Desjardins ont entraîné la démolition de nombreux logements et obligé près de 20,000 personnes à déménager; aussi, entre 1961 et 1971, quelques 28,000 logements sont disparus pendant que la ville en construisait 2,000 (2); cette diminution du nombre de logements entraîne inévitablement une hausse générale du coût des loyers.

L'accès à des logements à bon marché pour des familles à faibles revenus est de plus en plus difficile. Pourquoi ce type d'aménagement urbain? Pourquoi démolit-on les habitations des quartiers populaires plutôt que de les restaurer tout en ayant une politique de contrôle des loyers afin de résoudre la crise du logement? Ces nombreuses expropriations-démolitions ne nous obligent-elles pas à aller vivre loin des centre-villes et loin des lieux de travail? Le type d'aménagement actuel des villes, ça signifie le plus souvent pour nous, habiter à un bout de la ville et travailler à l'autre bout, donc parcourir chaque jour des distances de plus en plus longues et coûteuses. Pourquoi en est-il ainsi? A qui profite ce type d'aménagement urbain?

- Les plus concernés par la question du logement sont les familles des travailleurs à faibles revenus, des chômeurs et des assistés sociaux qui habitent les logements à bon marché des quartiers populaires; elles sont victimes de la "rénovation urbaine", c'est-à-dire des expropriations, des démolitions,... etc.;
- la rentabilisation de l'espace détermine l'aménagement des villes: les vastes projets immobiliers, les travaux d'autoroutes, les zones de rénovation et les zones de restauration... etc.;

(1) *Bulletin Populaire*, vol. 4, no. 4, février 1975, p. 25

(2) Informations contenues dans le programme du Rassemblement des Citoyens de Montréal (RCM), octobre 1974



- le développement urbain est conçu au profit d'une minorité (les spéculateurs et les promoteurs) et au détriment des habitants des quartiers populaires;
- le régime économique et juridique rend légales les expropriations, les démolitions de logements, la spéculation foncière... etc.;
- la détérioration des logements, les expropriations, les démolitions, la rareté des logements à bon marché sont la conséquence du type d'aménagement urbain en vigueur.

### QUE FAIRE?

Vérifier de telles affirmations dans un dossier qui serait diffusé ne peut que mieux convaincre les familles à s'organiser pour faire face à la menace d'expulsion. La recherche doit clarifier les raisons des expropriations, des projets de "rénovation", de l'aménagement des quartiers, c'est-à-dire les intérêts sociaux, privés ou publics, desservis et les conséquences pour les familles ouvrières victimes des expropriations.

## 1. Etat de la population et du logement

- Les plus concernés par la question du logement sont les familles des travailleurs à faibles revenus, des chômeurs et des assistés sociaux qui habitent les logements, à bon marché des quartiers populaires; elles sont victimes de la "rénovation urbaine", c'est-à-dire des expropriations, des démolitions... etc.

### a) Etat de la population

- Qui habite le quartier étudié?

Il est possible de connaître les caractéristiques socio-économiques de la population qui habite le ou les quartiers visés par la rénovation en consultant le Bulletin des secteurs de recensement, *Recensement du Canada 1971* de Statistique Canada:

- catalogue 95-704 (mai 1973), série A pour Montréal, il y a la population totale de chaque secteur et la distribution de la population par sexe et groupe d'âge, état civil, la composition des ménages et des familles;
- catalogue 95-734 (octobre 1974), série B pour Montréal, il y a la distribution de la population par ethnie, langue, religion, années d'étude, le revenu total (des hommes et des femmes), le revenu de l'emploi, du ménage, de la famille et distribution de la population par groupe professionnel (hommes et femmes) et par division d'activité économique pour les deux sexes (ex. le nombre de personnes dans la division 5 signifie le nombre de personnes dans l'industrie manufacturière). Pour plus de renseignements sur les divisions d'activités économiques, il faut consulter: le catalogue 12-501F.

Il y a plusieurs secteurs de recensement dans un quartier, il faut donc additionner les données chiffrées des caractéristiques qui nous intéressent (ex. emploi, années d'étude, revenu) de chacun des secteurs qui composent le quartier.

Ces données statistiques permettent de dégager les conditions socio-économiques de la population du quartier: par exemple que nous sommes en présence d'une forte majorité (à établir en pourcentage) de familles ouvrières à faibles revenus.

Le recensement permet également de connaître la population totale de chaque secteur du quartier par rapport à celle de 1966; il peut aussi être utile de comparer la population de ces secteurs avec celle du recensement de 1961 pour les mêmes secteurs; par exemple, entre 1961 et 1971, 9.000 personnes ont quitté le quartier Saint-Louis, ce qui représente un exode de 2.800 familles. Pourquoi un tel exode? Correspond-il à un certain nombre de démolitions de logements? Quelle a été la cause des démolitions?

### b) Etat du logement

- Quel est le nombre de logements occupés dans le quartier?
  - par le propriétaire?
  - par un locataire?

Voir logements occupés (par le propriétaire, par un locataire) par secteur de recensement, cat. 95-704, série A pour Montréal, Recensement 1971. Il peut être intéressant de comparer avec le nombre de logements occupés pour les mêmes secteurs de recensement (même



quartier) en 1961: ce qui peut indiquer la diminution ou l'augmentation du nombre de logements dans le quartier.

- Y a-t-il un surpeuplement des logements occupés?

Voir: nombre de pièces par logement et nombre de personnes par pièce, pour chaque secteur de recensement du quartier, cat. 95-704, série A pour Montréal.

- Quelle est la proportion de logis insalubres dans le quartier?

Par exemple le nombre de logements sans baignoire ou douche par rapport au nombre total de logements du quartier (cat. 95-704, série A, Recensement 1971).●

- S'agit-il dans l'ensemble des maisons du quartier de logements délabrés et/ou détériorés?

Il est possible d'observer l'état extérieur et d'en établir la proportion par rapport à l'ensemble des logements; il peut y avoir un lien entre l'âge des maisons et l'état des logements (bien que une vieille maison peut être bien entretenue), le Recensement fait le compte du nombre de maisons construites avant 1946 et après 1960, pour chaque secteur de recensement au catalogue 95-734, série B pour Montréal; de même, la durée d'occupation des logements pour chaque secteur (cat. 95-734, série B) permet de considérer la mobilité des habitants d'un quartier, à savoir par exemple si la majorité occupe leur logement depuis plus de 10 ans peut être significatif quant à la volonté de ne pas être exproprié.

- Quel est le loyer moyen des locataires du quartier?

Les statistiques du Recensement établissent le loyer moyen de chaque secteur de recensement; aussi, il est possible de comparer ce loyer moyen de 1971 avec celui de 1961 pour connaître la hausse du prix des loyers pour les locataires du quartier.

- Quelle est la part du revenu affectée au loyer?

Selon les normes de la SCHL (3), un ménage ne doit pas affecter plus de 25% de son revenu net au loyer, soit environ l'équivalent d'une semaine de salaire net. Pour avoir une idée de la proportion du revenu des locataires affectée au loyer, on peut considérer le revenu total moyen des chefs de famille par secteur de recensement par rapport au loyer moyen payé par les locataires des mêmes secteurs de recensement (cat. 95-734, série B) et dégager ainsi la proportion du revenu accordée au loyer en moyenne pour les résidents du quartier étudié.

Les statistiques permettent donc d'établir la proportion de locataires dans le quartier, la proportion de ceux qui occupent des logements inadéquats (trop petits: cf. nombre de personnes par pièce, et insalubres: cf. nombre de logements sans salle de bain et/ou sans douche, voir cat. 95-704, série A pour Montréal) et détériorés; de connaître la diminution du nombre de logements et la hausse du prix des loyers au niveau d'un quartier. Ces données permettent également de dégager les *besoins* en matière de logement: la dimension et le prix des logements par rapport aux besoins et aux budgets des familles du quartier.

Il ne suffit pas au groupe de recherche de connaître la situation mais de savoir *pourquoi* il en est ainsi.

## 2. La rentabilisation de l'espace détermine l'aménagement urbain

La rentabilisation de l'espace détermine la *rénovation* urbaine, l'aménagement des quartiers, les projets immobiliser, les expropriations, les démolitions, la diminution du nombre de logements à bon marché pour les familles à faibles revenus.

Il y a rénovation quand des promoteurs publics (4) ou privés, incités par leurs besoins d'édifices gouvernementaux ou d'affaires, procèdent à d'importants travaux de construction d'immeubles (ex. Place Desjardins) et d'infrastructure (ex. autoroute est-ouest).

Ces développements immobiliers entraînent des expropriations et des démolitions de logements; aussi, dans toute étude de la question du logement au niveau d'un quartier, il importe de connaître *quelles sont les zones de rénovation* de la ville.

- Même si les zones de rénovation ne s'appliquent pas au quartier étudié, les démolitions de logements dans un quartier ont des incidences sur la situation

(3) Société Centrale d'Hypothèques et de Logement.

(4) Les gouvernements fédéral, provincial et municipal peuvent être promoteurs de projets immobiliers.



du logement en général en diminuant le nombre de logis accessibles aux familles à faibles revenus.

- La plupart des quartiers anciens et populeux sont susceptibles d'être l'objet de projets de rénovation; toutefois, il y a une plus grande probabilité au niveau des quartiers dont les limites atteignent le centre-ville en expansion (ex.: les quartiers Saint-Louis, centre-sud, Milton-Parc...).
- Dans les quartiers populaires périphériques au centre-ville, le prix des maisons baisse par rapport aux prix du terrain dont la valeur augmente à cause de la rareté de la localisation centrale. Il s'ensuit que les propriétaires de logements n'ont aucun intérêt à entretenir ces logis car l'état des maisons n'affecte en rien la valeur de la propriété; d'autre part, étant donné la faible capacité de payer des familles à bas revenus et la rareté des logements à bon marché, le propriétaire est assuré de toujours trouver des locataires; sans frais d'entretien, il obtient une rente en attendant l'achat de la propriété par un promoteur.

- Quelles ont été les expropriations déjà faites dans le quartier?

Ceux qui ont eu un avis d'expulsion le savent; Par qui sont-ils expropriés? Quel Trust (compagnie de fiducie) ou compagnie immobilière? Le spéculateur peut être le propriétaire des logements ou un acheteur dont le but est de vendre au gros prix à un promoteur de projets immobiliers. L'expropriation peut être le fait du promoteur de projet; par exemple, Concordia Estate a acheté 96% des logements dans Milton-Parc, n'a effectué aucune réparation pendant trois ans pour enfin démolir 255 logements et évacuer 1,000 locataires (5) avant de procéder à la construction de gros immeubles.

- A quel type de projets les expropriations passées ont-elles donné lieu?

Les espaces vacants résultat des expropriations-démolitions peuvent être destinés à de gros immeubles, des parcs de stationnement, une sortie de métro, un boulevard, une autoroute... etc. Il importe d'évaluer ces aménagements par rapport aux besoins des familles du quartier.

- Quel a été le type de logements construits à la suite des expropriations-démolitions?

Il faut établir une comparaison entre la dimension et le prix des logements nouvellement construits (s'il y a lieu) et la dimension et le prix des logements démolis par rapport aux revenus et besoins de familles concernées. On estime qu'environ 80% des logements construits à Montréal depuis 1960 sont des petits appartements pour personne seule ou couples sans enfant (6).

- Quels sont les projets de rénovation actuels et à venir au niveau du quartier?

Les quartiers dits de "rénovation" sont souvent voués à des développements immobiliers comportant essentiellement des tours d'habitation de luxe, des édifices à bureaux, des centres d'achat..., projets rentabilisant au maximum l'espace-terrain.

- Quels sont ceux qui aménagent les espaces urbains et qui transforment les quartiers, au nom de quels besoins et intérêts agissent-ils?

Il s'agit ici de faire la liste des *spéculateurs*: ceux dont l'intérêt est de vendre au plus haut prix les maisons et les terrains qu'ils possèdent dans le quartier; (7) et des *promoteurs*: ceux dont l'intérêt est d'acheter au plus bas prix les maisons et terrains du quartier afin d'y construire de gros immeubles.

Selon les promoteurs ou agents de rénovation, on distingue les projets de:

L'activité immobilière: achat d'un pâté de maisons, détérioration, démolition et construction de gros immeubles peuvent être le fait de promoteurs privés; qui sont-ils? L'étude des *permis de construction*, entre autres, permet de les identifier.

Les investissements de ces promoteurs se font dans les édifices à haute densité permettant de rentabiliser au maximum l'espace-terrain. Ces constructions exigent la démolition d'un nombre important de logements à bon marché, alors que les loyers et la grandeur des appartements nouveaux ne conviennent ni aux budgets ni aux besoins des familles bas-salariés.

La pénurie de terrains pour la construction de tels projets immobiliers suscite une hausse de la valeur des terrains, une activité de spéculation foncière et une *concentration de la*

(5) Comité de l'Habitation du Montréal Métropolitain, *Dossier Concordia*, mai 1972, p. 2 et p. 16;

(6) Informations citées dans le programme du Rassemblement des Citoyens de Montréal (RCM), octobre 1974; voir également caractéristiques du logement par secteur de recensement, en comparant les recensement de 1961 et de 1971 pour le quartier étudié.

(7) Les propriétaires non-résidents misent plus sur la valeur du terrain que sur celle des maisons, ils spéculent sur une vente éventuelle et ne dépensent rien pour l'entretien des maisons, d'où la détérioration des logements et l'existence de taudis.

## Rénovation privée



propriété dans les quartiers visés par ces projets.

Ces projets nous permettent de vérifier la fonction du capital immobilier: celle de planifier l'occupation de l'espace au bénéfice du fonctionnement du système économique en concentrant dans de gros immeubles des fonctions financières, administratives, commerciales et résidentielles.

## Rénovation publique

L'accroissement des fonctions de l'Etat et les besoins en édifices qui s'ensuivent font des divers niveaux de gouvernement les initiateurs de projets immobiliers et d'aménagement de l'espace (réseau routier, espaces verts...).

- Quels sont les *intérêts* (privés et publics) desservis par ces interventions gouvernementales?

Par exemple, y a-t-il des expropriations dues à des projets de développement d'autoroute et ou de parcs de stationnement ou à des projets de développement de nouvelles lignes de métro? Ce qui indique déjà les intérêts sociaux ou privés desservis; dans le cas de projets de développement du système de transport public, il faut voir les *enjeux économiques et sociaux* en faisant la relation entre certaines zones résidentielles et certains lieux de travail ou centres commerciaux et d'affaires.

Quant à la politique des espaces verts, il faut considérer si elle est un moyen de mettre en valeur certains édifices publics ou d'affaires ou un moyen d'améliorer la qualité de l'environnement des quartiers populaires.

A Pointe Saint-Charles, des locataires organisés sous l'initiative de la Maison du Quartier ont réussi à empêcher la construction d'un boulevard qui aurait entraîné la disparition de 114 logements et la division du quartier en deux; la Ville a dû modifier ses plans.

- Y a-t-il une politique de relogement pour les familles victimes des expropriations?

- Combien de logements sont offerts par rapport au nombre de logements expropriés ou encore condamnés par les autorités municipales pour cause de détérioration?

- Quelle est la situation à l'Office Municipal d'Habitation?

- Combien de familles y sont inscrites sur une liste d'attente?

- Combien de logements sont disponibles?

- Quels sont les projets d'habitation de l'OMH pour combler le manque de logements?

Il faut compter les projets de restauration de logements existants pour en faire des logements sociaux et les projets de construction de logements sociaux.

La Loi de la Société d'Habitation du Québec (SHQ) permet à la municipalité d'*acheter et de restaurer* des maisons dans les quartiers pour en faire des logements à bas loyers (art. 51, 52 et 53); c'est le gouvernement du Québec (la SHQ) qui doit autoriser la préparation, l'application et le financement d'un tel programme.

La SHQ peut aussi autoriser toute municipalité à préparer et appliquer un programme de *construction* de logements municipaux pour familles à faibles revenus.

- Pourquoi y a-t-il pénurie de logements pour familles à faibles revenus alors que des lois permettraient d'y suppléer si elles étaient appliquées? (8)

La politique municipale concernant l'aménagement urbain doit être étudié par rapport à la *situation financière* de la Ville. Par exemple, les difficultés financières (déséquilibre fiscal, endettement, accroissement du coût des services à la collectivité...) peuvent inciter les municipalités, au niveau de la planification urbaine, à considérer davantage l'apport économique de certains projets de rénovation (taxation plus importante) que les besoins de logements à prix modiques. La recherche doit donc vérifier le lien entre la situation financière de la ville et les projets de rénovation.

- Quels sont les *règlements de zonage* qui s'appliquent aux quartiers étudiés?

C'est sur la base de ces règlements que sont émis les permis de construction; ces règlements déterminent les densités (le nombre d'étages des maisons) et les formes d'occupation (résidentielle, commerciale...) du sol urbain.

- Y a-t-il des cas où les règlements de zonage ont été modifiés en fonction des besoins des investisseurs (promoteurs de projets immobiliers)?

Quand par exemple des logements détériorés côtoient de grands immeubles d'affaires ou des édifices-appartements luxueux, n'y a-t-il pas eu au préalable un changement de zonage?

(8) Loi de la Société Centrale d'Hypothèques et de Logement (SCHL);

Loi de la Société d'Habitation du Québec (SHQ);

L'Entente Fédérale-provinciale de septembre 1974 prévoyant \$97 millions pour l'habitation au Québec.



Un nouveau zonage permettant la construction d'édifices à haute densité n'équivaut-il pas à supprimer les logements à bon marché et à long terme à éliminer les quartiers populaires d'habitation? (par exemple les quartiers populaires périphériques au centre-ville en expansion).

C'est par rapport aux besoins de logements familiaux à prix modiques que doit être étudiée la réglementation municipale (règlements de zonage, de construction, de lotissement...).

- Pourquoi existe-t-il des logements détériorés (taudis) quand un *Code du Logement* de la Ville prescrit des normes d'entretien pour les logements?

A partir de certains critères, les règlements du *Code du Logement* peuvent obliger les propriétaires à condamner leurs logis ou à les restaurer;

- en condamnant les logis, le propriétaire ne retire plus aucun loyer tout en devant payer les taxes foncières; son intérêt immédiat sera de *vendre* la valeur du terrain laquelle sera plus élevée si elle est située dans une zone de "rénovation urbaine"; quant aux locataires, ils devront se reloger (9).

- en restaurant, l'intérêt du propriétaire est d'augmenter par la suite les loyers; les locataires seront également contraints de partir.

- Quelles sont les zones de "conservation et de restauration" des logements? s'appliquent-elles aux quartiers étudiés?

En vertu de la Loi de la Société d'Habitation du Québec (art. 78b), un programme de restauration des logements est possible; il faut:

- que la Ville désigne des zones *prioritaires de restauration* où pourrait s'appliquer un programme de restauration des logements;

- que la SHQ accepte ces zones désignées et le programme proposé; dès lors, la Société Centrale d'Hypothèques et de Logement (SCHL) et la Société d'Habitation du Québec (SHQ) peuvent fournir une aide financière et technique aux petits propriétaires (10). Toutefois, la majorité de ceux qui habitent les logements détériorés ne sont pas petits propriétaires résidents.

- Est-il profitable à un propriétaire de logements détériorés de restaurer?

Tout propriétaire aura intérêt à restaurer ses vieux logis dans la mesure où c'est possible d'exiger par la suite des loyers plus élevés; en effet, que la restauration soit subventionnée ou non la valeur des maisons restaurées augmente et par suite les taxes foncières d'où une *hausse probable* des loyers des logements restaurés.

- Quelles sont les conséquences pour les locataires à faibles revenus? Auront-ils les moyens de payer les nouveaux loyers des logements restaurés?

Les locataires à bas revenus, même en ayant la priorité de location, seront forcés de partir, étant pour la plupart incapables de payer un loyer plus élevé. La hausse des loyers des logements restaurés réduit le nombre de logements à bon marché, ce qui ne peut qu'entraîner une hausse généralisée des loyers.

Par conséquent, une politique d'aide à la restauration sans gel de l'évaluation foncière et sans un contrôle effectif des loyers sera défavorable aux familles à faibles revenus, lesquelles devront faire place à des locataires mieux nantis; elle peut par contre être favorable aux propriétaires-locataires qui obtiendront par suite de la restauration une rente plus élevée. Il importe donc de vérifier si la politique d'aide à la restauration n'aboutit pas enfin de compte à subventionner la hausse des loyers?

- En voulant résoudre le problème des taudis, (en les condamnant ou forçant la restauration), n'aggrave-t-on pas la crise du logement en diminuant la quantité de logements à bon marché? Ce qu'il importe de vérifier dans les zones où s'applique une politique d'aide à la restauration des logements.

De telles questions devraient permettre de connaître l'état actuel de la situation du logement dans le ou les quartiers concernés par la recherche, de connaître les *intérêts* desservis par le type d'aménagement urbain en vigueur; autrement dit de savoir *pourquoi* il en est ainsi.

Une telle recherche devrait être entreprise avec le souci constant d'élaborer un plan populaire d'aménagement du ou des quartiers concernés. Un plan conçu en fonction des *besoins réels* des familles résidentes ne peut que mieux convaincre celles-ci à s'organiser afin

(9) Les maisons détériorées (ou la valeur des terrains) seront achetées par un *spéculeur* capable d'attendre le prix qui compensera les coûts en taxes et travaux de démolition; ou par un *promoteur* heureux d'acquérir le terrain à bon compte du propriétaire de taudis.

(10) Il y aurait, c'est à vérifier, une entente conclue entre la SCHL et la SHQ quant aux modalités d'application au Québec de la Loi fédérale sur la restauration.



que la lutte contribue, au moins partiellement, à résoudre le problème du logement; ainsi en serait-il d'une lutte obtenant l'application concrète de programmes d'habitation à prix modiques permis par les lois régissant la restauration et la construction de logements.

#### *QUELQUES SOURCES D'INFORMATION:*

- *Loi Nationale sur l'Habitation*, Statuts Révisés du Canada, 1970, Chapitre N-10;
- *Loi de la Société Centrale d'Hypothèques et de Logement* (SCHL), Statuts Révisés du Canada, 1970, Chapitre C-16; pour les amendements, il faut voir le recueil des Statuts fédéraux de l'année visée au même chapitre (C-16);
- SCHL, *Rapports Annuels*;
- *Loi de la Société d'Habitation du Québec* (SHQ), Statuts du Québec, Chapitre 55, 1966-1967; les *Rapports Annuels* de la SHQ paraissent depuis l'année 1967-1968;
- *Statistiques du Logement au Canada*, par la Division des Services Statistiques, Société Centrale d'Hypothèques et de Logement, Ottawa, mars 1975; rapport annuel depuis 1961; ces rapports ont pour objet de réunir des données concernant la construction d'habitations et les prêts hypothécaires au Canada; ces données sont pour la plupart tirées des opérations de la SCHL ou des publications de Statistique Canada.
- Gérard Divay et Jacques Godbout, *Une Politique de logement au Québec*, les cahiers du C.R.U.R., no. 5, INRS-Urbanisation, P.U.Q. 1973;
- *Une Ville à Vendre*, EZOP-Québec, tomes 1, 2, 3, et 4, Cobeq, 1972; en particulier le tome 4 explique le développement de la rénovation urbaine à Québec à partir des causes de cette rénovation.



# CONCLUSION

## La nécessité du travail d'enquête

Le présent Guide ne saurait être un catalogue recouvrant tous les champs de recherche (comportant un questionnaire sur quantité de sujets et les réponses les-unes à la suite des autres), mais un instrument qui tente d'aider chaque groupe de militants, quel que soit le problème étudié, à *dégager les intérêts de classes en présence* afin que l'analyse permette les interventions les plus justes.

*Les activités de recherche ou d'enquête répondent avant tout à la nécessité pour les travailleurs de comprendre ce qui se passe*, de renforcer la connaissance du milieu de travail et de vie, terrains de leur action et d'être ainsi plus forts et plus déterminés.

Les travailleurs ne partent pas de rien. L'expérience de plusieurs années de luttes syndicales et autres, la connaissance concrète des problèmes sont des acquis. Cependant, il y a un danger constant de ne pas lier la compréhension de ces problèmes aux mécanismes mêmes de la société dans laquelle on vit.

De plus, *pour être pris au sérieux* et avoir gain de cause, les militants ne peuvent se contenter d'idées toutes faites. Le travail d'enquête ne peut se limiter à connaître telle ou telle situation vécue, il doit essentiellement *expliquer* cette situation vécue, *pourquoi elle est ainsi aujourd'hui*, et savoir *comment* agir pour la transformer. Faire une recherche sur un problème particulier, ça ne peut être du temps perdu car c'est uniquement après l'avoir clairement analysé, en avoir découvert les véritables causes, qu'il nous sera possible de le résoudre. A plus forte raison, mener des actions pour vaincre les mécanismes du système et jeter les bases d'une société nouvelle, ça ne pourra jamais se faire sur des souhaits.

L'histoire nous montre que les revendications syndicales sont souvent parcellaires; en ce sens, les augmentations de salaires sont toujours récupérées par une hausse constante du coût de la vie et la situation réelle reste inchangée. Il faut progressivement tirer les conclusions des actions qui s'attaquent aux abus du système économique pour élaborer une *stratégie globale*, c'est-à-dire définir des perspectives politiques claires: ce qu'on entend par la construction d'une société nouvelle à la mesure de l'homme et se donner ensemble les moyens d'y parvenir.

Est-ce là s'éloigner de la nécessité du travail d'enquête? C'est à partir d'un travail d'enquête que les problèmes se posent clairement de même que les solutions. Cependant, le travail d'enquête prend sa véritable signification que si les *revendications* et les interventions *servent l'ensemble de la classe des travailleurs* et permettent une action de masse.

Faut-il tout connaître, tout comprendre avant de pouvoir mener des luttes?!

Les luttes elles-mêmes sont très profitables aux activités d'enquête et de recherche; elles sont une excellente école de formation et de prise de conscience collective en permettant de voir qui sont nos alliés, qui ne le sont pas. Aussi, le *bilan des actions* (ses erreurs, ses limites) nous précise les insuffisances du travail de préparation et d'organisation; le bilan des actions doit pouvoir être discuté et compris par le plus grand nombre possible de travailleurs afin de mettre en évidence les actions et les idées qui sont les plus justes permettant à tous les travailleurs de comprendre la nécessité des luttes.

Les recherches peuvent porter sur des sujets aussi divers que les problèmes en milieu de travail, l'inégalité d'accès à l'école, la condition des femmes, la situation du logement dans certains quartiers de la ville...

Les recherches sont toutes essentielles pour connaître les causes réelles des problèmes vécus et décider des moyens d'action. Elles traduisent toutes concrètement dans les faits le *même but poursuivi*: l'amélioration des conditions de vie et l'épanouissement des individus. Enfin, elles sont déterminantes pour développer la volonté d'organiser les luttes.



