

Recherches sociographiques



Technologie et organisation du travail à la fin du XIXe siècle : le cas du Québec

Fernand Harvey

Volume 18, numéro 3, 1977

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/055763ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/055763ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département de sociologie, Faculté des sciences sociales, Université Laval

ISSN

0034-1282 (imprimé)

1705-6225 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Harvey, F. (1977). Technologie et organisation du travail à la fin du XIXe siècle : le cas du Québec. *Recherches sociographiques*, 18(3), 397–414.
<https://doi.org/10.7202/055763ar>

Résumé de l'article

Dans quelle mesure l'industrialisation du Québec, à la fin du XIXe siècle, constitue-t-elle un phénomène général lié à la révolution industrielle occidentale, et dans quelle mesure faut-il y voir des traits culturels spécifiques à la société globale québécoise ? Telle est l'interrogation de fond qui sert à l'analyse des travaux de la Commission royale d'enquête sur les relations entre le capital et le travail au Canada (1886-1889). Le changement technique et l'organisation du travail sont les deux paliers privilégiés dans l'analyse. D'une façon générale, la révolution industrielle implique le passage de l'artisanat à la manufacture, puis, de la manufacture à la fabrique. Cinq métiers seront particulièrement retenus pour l'étude du changement technique : tabac, chaussure, coton, tonnellerie, fonderie.

Par ailleurs, l'organisation du travail dans les fabriques rend compte du souci de la bourgeoisie capitaliste d'organiser la production et d'assurer la discipline. Quant aux traits spécifiques de l'industrialisation au Québec, ils semblent devoir être rattachés au transfert technologique, à la structure économique, au brassage ethnique, à la dualité linguistique et culturelle entre les classes sociales et à l'intérieur du prolétariat, et au retard de l'appareil juridique québécois en matière de relations de travail.

TECHNOLOGIE ET ORGANISATION DU TRAVAIL À LA FIN DU XIX^e SIÈCLE : LE CAS DU QUÉBEC*

Dans quelle mesure l'industrialisation du Québec, à la fin du XIX^e siècle, constitue-t-elle un phénomène général lié à la révolution industrielle occidentale, et dans quelle mesure faut-il y voir des traits culturels spécifiques à la société globale québécoise ? Telle est l'interrogation de fond qui sert à l'analyse des travaux de la Commission royale d'enquête sur les relations entre le capital et le travail au Canada (1886-1889). Le changement technique et l'organisation du travail sont les deux paliers privilégiés dans l'analyse. D'une façon générale, la révolution industrielle implique le passage de l'artisanat à la manufacture, puis, de la manufacture à la fabrique. Cinq métiers seront particulièrement retenus pour l'étude du changement technique : tabac, chaussure, coton, tonnellerie, fonderie. Par ailleurs, l'organisation du travail dans les fabriques rend compte du souci de la bourgeoisie capitaliste d'organiser la production et d'assurer la discipline.

Quant aux traits spécifiques de l'industrialisation au Québec, ils semblent devoir être rattachés au transfert technologique, à la structure économique, au brassage ethnique, à la dualité linguistique et culturelle entre les classes sociales et à l'intérieur du prolétariat, et au retard de l'appareil juridique québécois en matière de relations de travail.

Dans quelle mesure doit-on considérer la révolution industrielle comme un processus général dans les sociétés développées ? Cette interrogation en amène une autre, complémentaire : existe-t-il différents modèles d'industrialisation selon les pays ? Ces deux questions constituent les deux pôles de notre réflexion sur l'industrialisation du Québec à la fin du XIX^e siècle, en tant que phénomène social. On aura reconnu également, derrière ces deux pôles, la tendance à la généralisation du sociologue et la tendance à la spécificité de l'historien.

C'est par le biais de la Commission royale d'enquête sur les relations entre le capital et le travail, instituée par le gouvernement fédéral du premier

* Conférence prononcée dans le cadre du congrès annuel de l'Institut d'histoire de l'Amérique française, tenu à l'Université du Québec à Rimouski, le 30 septembre 1977.

ministre John A. Macdonald, en 1886, que nous tenterons de répondre à nos deux interrogations de départ. Cette commission d'enquête survient au moment où le Canada vit une seconde vague d'industrialisation à la suite de l'instauration de la *politique nationale* de Macdonald, en 1879. Certes, le Canada, et le Québec en particulier, avaient déjà amorcé une certaine industrialisation dès le milieu du siècle mais les résultats demeuraient modestes. Les années 80, au contraire, marquent le véritable départ de l'industrialisation au Canada. Le taux de croissance du secteur industriel est de 4.8 au cours de la décade, soit l'un des plus élevés dans l'histoire du Canada.¹

Au moment où la Commission du travail tient ses audiences publiques dans les principaux centres industriels de l'Ontario, du Québec, du Nouveau-Brunswick et de la Nouvelle-Écosse, le Canada connaît de profondes transformations économiques et sociales liées à la révolution industrielle : changements technologiques, nouvelle division du travail, détérioration des conditions de travail et de vie du nouveau prolétariat industriel, tensions dans les relations de travail, premières tentatives d'action politique ouvrière, etc.

Les procès-verbaux des audiences publiques de la Commission du travail constituent une véritable mine de renseignement sur ces différentes questions. Ces témoignages sur le vif de patrons, de cadres, d'ouvriers, de fonctionnaires et d'intellectuels sont d'autant plus précieux que de telles sources sont rares. Dans la plupart des autres sources sur la période, la dimension économique des problèmes l'emporte sur la dimension sociale. Lorsqu'elle est abordée directement dans les journaux de l'époque, la « question sociale » est déformée par les différentes idéologies dominantes. Cette déformation est de beaucoup atténuée dans le cas des témoignages entendus devant la Commission du travail à cause du caractère direct des questions et des réponses, un peu à la manière d'un procès.²

A) *Changement technique et organisation du travail*

Deux dimensions de la révolution industrielle retiendront notre attention pour mieux situer le cas du Québec : le changement technique et l'organisation du travail. Ces deux dimensions sont liées au problème de l'innovation et du changement dans une société. Où doit-on situer l'innovation dans la structure sociale ? À quel groupe social faut-il attribuer l'innovation ? Et finalement, quelles sont les répercussions de l'innovation sur le plan social ?

1. G.W. BERTRAM, « Economic Growth in Canadian Industry, 1870-1915 : The Staple Model », dans : W.T. EASTERBROOK et M.H. WATKINS, eds, *Approaches to Canadian Economic History*, Toronto, McClelland & Stewart, 1967, p. 82. (Carleton Library, 31.)

2. Sur l'histoire de la Commission du travail, voir : Fernand HARVEY, « Une enquête ouvrière au XIX^e siècle : la Commission du travail, 1886-1889 », *Revue d'histoire de l'Amérique française*, XXX, 1, juin 1976 : 35-53.

L'origine de l'innovation peut être multiple. Tous les paliers de la réalité sociale sont susceptibles d'introduire un changement qui affectera l'ensemble de la structure sociale et des rapports de classes. Si l'on considère l'organisation du travail dans la fabrique à titre d'exemple, certains auteurs tels Paul Mantoux et D.S. Landes estiment que ce type de division du travail est la conséquence nécessaire du changement technique introduit par le machinisme.³ Stephen A. Marglin, pour sa part, affirme que le système de la fabrique est la conséquence logique du *putting out system* et que, par conséquent, son succès est lié, non pas à l'innovation technologique, mais bien plutôt à la stratégie des capitalistes. Ces derniers, utilisant le principe « diviser pour régner » auraient délibérément enlevé aux ouvriers le contrôle du processus de production à leur profit.⁴

Posées dans l'absolu, ces deux thèses sont renvoyées dos à dos. Mais il apparaît plus juste de les situer dans un processus dialectique car on ne saurait considérer le changement technique comme autonome par rapport au reste de la structure sociale. De la même manière, on ne peut l'éliminer en tant que facteur déterminant, au même titre que la stratégie d'accumulation capitaliste.

Les faits recueillis par la Commission du travail nous incitent à accorder une attention prioritaire à l'innovation sur le plan technique. Cette priorité circonstancielle ne doit pas pour autant faire oublier les stratégies patronales, moins explicites, certes, mais tout autant réelles, par rapport à l'organisation du travail.

D'ailleurs, notre seconde question relance le débat : à quel groupe social faut-il attribuer l'innovation ? En rapport avec la révolution industrielle, l'entrepreneur apparaît comme le principal agent de l'innovation, tant au plan technique qu'organisationnel. Fernand Dumont, à la suite d'auteurs tels que Schumpeter, considère justement l'entrepreneur comme un « briseur de coutumes ». Mais il va plus loin en ajoutant que la logique de la rationalisation de l'entrepreneur capitaliste, en provoquant l'écèlement des métiers traditionnels et leur remplacement par des postes de travail, laissait une marge infime à l'ouvrier pour « inventer de l'information, c'est-à-dire de la connaissance ».⁵

On peut dès lors comprendre la désarticulation suscitée par l'innovation technique sur les autres paliers de la réalité sociale, telle l'organisation du

3. Paul MANTOUX, *La révolution industrielle au dix-huitième siècle*, Paris, Génin, 1959, p. 248. D.S. LANDES, *The Rise of Capitalism*, New York, Macmillan, 1966, p. 14.

4. Stephen A. MARGLIN, « Origines et fonctions de la parcellisation des tâches. À quoi servent les patrons ? », dans : André GORZ, éd., *Critique de la division du travail*, Paris, Seuil, 1973, p. 63. (« Points ».)

5. Fernand DUMONT, *La dialectique de l'objet économique*, Paris, Anthropos, 1970, pp. 301-302.

travail, les relations de travail et la culture de la classe ouvrière. De cette désarticulation naissent des tensions dans l'ensemble de la structure sociale.

B) *L'avènement de la fabrique*

À l'époque des audiences de la Commission du travail, en 1888, la vapeur domine, en tant que principale source d'énergie des grandes industries.⁶ La machine à vapeur, qui est étroitement liée à la naissance des fabriques, permet de réunir un grand nombre d'ouvriers sous un même toit. Mais au-delà de la manufacture qui précède l'ère du machinisme, et qui n'enlève à l'ouvrier que le contrôle sur le produit, la fabrique lui enlève en plus le contrôle sur le processus de production.⁷ Marx a bien distingué ces deux stades de l'industrialisation et s'est appliqué à décrire les trois grandes composantes techniques du système de la fabrique. La machine à vapeur centrale constitue le cœur de cet organisme complexe et sa source unique d'énergie. Cette machine commande un grand nombre de machines-outils au moyen de longues courroies de transmission.⁸

Cette nouvelle organisation du travail introduite par la technologie rompt le lien direct qui existait auparavant entre l'homme et son travail. Désormais, l'ouvrier n'a plus à décider des étapes de son travail. La fabrique crée une *organisation objective* du travail provoquant par le fait même un appauvrissement du sens du travail chez l'ouvrier réduit au rôle de simple exécutant et contraint de suivre le rythme de la machine.⁹

Différents témoignages entendus devant la Commission du travail montrent bien qu'on peut appliquer au Québec les grands principes de l'organisation du travail de la fabrique tels que décrits par Marx et les historiens de la révolution industrielle, bien qu'une histoire de la technologie industrielle au Québec fasse cruellement défaut. Une telle histoire permettrait d'évaluer tout le problème des transferts technologiques dans une société en voie d'industrialisation.

Néanmoins, le témoignage d'un inspecteur des chaudières de la ville de Montréal nous apprend que la métropole compte, en 1888, quelque sept cent vingt machines à vapeur fixes dont la pression est supérieure à cent vingt livres par pouce carré. Le nombre de moteurs utilisant le gaz ou une autre force motrice que la vapeur ne s'élève, par ailleurs, qu'à vingt et un. Quant à l'électricité comme force motrice, elle n'est utilisée qu'à titre expérimental

6. François BÉDARIDA, « La civilisation industrielle à la conquête du monde (1875-1914) », dans : *Histoire générale du travail*, tome III, Paris, Nouvelle Librairie de France, (1964), p. 219.

7. Stephen A. MARGLIN, *op. cit.*, p. 45

8. Karl MARX, *Le Capital*, Livre premier, tome II, Paris, Éditions sociales, (1967), p. 64.

9. *Idem*, p. 104.

sur de petits engins.¹⁰ Ce rapport de forces (!) évoluera rapidement au début du XX^e siècle et la vapeur perdra du terrain au profit du moteur à gaz et du moteur électrique.¹¹

C) *Le changement technique et les métiers*

Le changement technique né de l'industrialisation doit aussi être mis en relation avec la pratique du métier et son mode de transmission. Cinq secteurs industriels retiendront plus particulièrement notre attention car ils sont les plus touchés au niveau de la pratique du métier et du processus d'apprentissage : les secteurs du tabac, de la chaussure, du coton, de la tonnellerie et de la fonderie.

À l'époque de la Commission du travail, les grandes fabriques de cigares de Montréal utilisaient l'énergie à vapeur et des machines-outils. Témoignant devant la Commission, l'industriel George Robley affirmait qu'il possédait six machines produisant en moyenne vingt-cinq mille corps de cigares par jour; ce qui, selon ses calculs, équivalait au travail de vingt-cinq bons ouvriers.¹² Un reportage du journal *La Presse* à la fabrique de Jean-Marie Fortier nous fournit des renseignements de même nature sur l'emploi des machines.¹³

L'utilisation de telles machines dans les fabriques de cigares ne nécessitait que peu d'efforts et une habileté réduite. C'est pourquoi l'emploi de jeunes garçons et de jeunes filles était si répandu. Leur apprentissage qui devait durer trois ans servait en réalité de prétexte à l'employeur pour payer un salaire minimum en attendant que l'apprenti ait atteint la cadence requise. Car, comme le souligne le fabricant Ovide Grothé, « pour gagner sa vie à faire des cigares, cela demande de la vitesse ».¹⁴

L'envahissement du métier par les enfants avait cependant provoqué une baisse générale de salaires et un déclin de l'apprentissage traditionnel. Les cigariers de métier, premières victimes du changement technique, exigeaient une législation pour limiter le nombre d'apprentis dans les fabriques. L'un d'eux déclare à cet égard :

« [...] si l'on maintient dans les fabriques le système actuel avec ces machines dont une seule, dirigée par une petite fille peut faire 5 500 corps de cigares par jour, que vont devenir, je vous le demande, les ouvriers cigariers ? »¹⁵

10. Témoignage d'Édouard Champagne, inspecteur; dans : CANADA, *Commission royale d'enquête sur les relations entre le capital et le travail. Province de Québec*, 2 tomes, Ottawa, Imprimeur de la Reine, 1888, pp. 791-794. (Commission du travail : désormais CTQ).

11. Voir : *Annuaire statistique de la province de Québec*, 1^{re} année, Québec, 1914, pp. 300-301.

12. Georges Robley, CTQ, p. 55.

13. « Les cigariers », *La Presse*, 23 février 1888.

14. Ovide Grothé, CTQ, p. 165.

15. G.S. Warren, CTQ, p. 64.

De tous les métiers affectés par le changement technique, celui de cordonnier est sans contredit le plus intéressant à étudier. Il témoigne de la façon la plus explicite de l'éclatement de l'ancien système artisanal par suite de la mécanisation. Ce processus de transformation remonte au milieu des années 1860, bien que l'industrie de la chaussure existait déjà depuis 1850 environ, au Québec.¹⁶

Au moment où la Commission du travail tient ses audiences, il y a donc un certain temps déjà que l'ancien métier de cordonnier s'est décomposé en tâches parcellaires. Un certain nombre de vieux artisans n'en continuent pas moins d'évoquer l'époque où les cordonniers possédaient la maîtrise complète de leur métier et déplorent le fait que maintenant, la parcellarisation des tâches rend l'ouvrier cordonnier inapte à entreprendre toutes les étapes de fabrication d'une paire de souliers.

Ces mêmes artisans se plaignent aussi de l'encombrement des marchés provoqué par la productivité accrue des machines. « Il y a, précise l'un d'eux, une dépression considérable parmi les ouvriers cordonniers depuis quelques années pour la raison que l'ouvrier a été remplacé par la machine. »¹⁷ D'où une réduction des salaires et de la main-d'œuvre, selon un autre témoin.¹⁸

Au niveau du changement technique, la version des patrons confirme celle des ouvriers. Le manufacturier Z. Lapierre, par exemple, admet que l'habileté requise de ses employés est faible, sauf dans le cas des cordonniers-monteurs. « La majeure partie du travail qui exigerait des ouvriers habiles se fait à la machine, dit-il. »¹⁹

Contrairement à la fabrique de chaussures qui émerge peu à peu de la décomposition de l'ancien métier de cordonnier, la fabrique de coton s'implante au Québec à une époque où le machinisme a depuis longtemps triomphé dans cette industrie. La première filature de coton fait son apparition au Québec en 1873. Ce secteur industriel connaîtra un important développement à partir de 1879, à la suite de la politique tarifaire du premier ministre Macdonald.²⁰

Sur le plan technique, les fabriques de coton présentent sans aucun doute la forme la plus poussée de mécanisation parmi les industries québécoises de l'époque. Les différentes étapes du processus de transforma-

16. Jean HAMELIN et Yves ROBY, *Histoire économique du Québec, 1851-1896*, Montréal, Fides, 1971, pp. 268-269. Il est bien entendu, par ailleurs, que le métier artisanal de cordonnier est beaucoup plus ancien et qu'il remonte aux débuts de la colonie.

17. Élie Ricard, *CTQ*, p. 413.

18. Olivier-David Benoit, *CTQ*, p. 408.

19. Z. Lapierre, *CTQ*, p. 491.

20. Voir : Jacques ROUILLARD, *Les travailleurs du coton au Québec, 1900-1915*, Montréal, Presses de l'Université du Québec, 1974, pp. 5-50.

tion du coton sont étroitement liées grâce à une division du travail qui préfigure le travail à la chaîne. Les postes de cardeur, de fileur et de tisseur n'exigent aucun effort physique d'envergure. Par contre, l'autonomie de l'ouvrier est pratiquement nulle car l'attention exigée en est une de tous les instants. Cette tâche de surveillance des machines est remplie la plupart du temps par des femmes. Une ouvrière surveille ainsi quatre métiers à tisser en moyenne.²¹ De nombreux enfants sont aussi employés dans la section du dévidage pour remplacer les bobines vides. Quel que soit le poste de travail, le temps d'apprentissage est relativement court : l'initiation par manipulation tient lieu d'apprentissage. Le bas niveau d'habileté requis favorise de plus l'interchangeabilité des postes de travail entre les employées du filage (*spinning room*) et celles du tissage (*weaving room*).²²

Le rythme de travail retient particulièrement l'attention dans le cas des fabriques de coton. Ce rythme est rapide et ininterrompu comme le souligne un gérant de fabrique :

« [. . .] il n'y a, à bien dire, aucune section dans la manufacture où l'on ne travaille continuellement. Dans une manufacture de coton les ouvriers sont occupés tout le temps. Les enfants, les hommes et les femmes sont obligés de manger pendant que les machines sont en mouvement, si l'on travaille jusqu'à sept heures et un quart du soir. »²³

Chez les tonneliers, l'introduction des machines menace l'existence même de leur métier. Là où un seul tonnelier de métier suffisait à maîtriser les différentes étapes de la fabrication d'un baril en bois on trouve maintenant plusieurs ouvriers occupés à des tâches spécialisées. « Un fait des quarts, de préciser un tonnelier, un plane les douilles, un fait le fond, un autre les montants, un autre les cercles, chacun son ouvrage, pareil comme dans une manufacture de chaussures. »²⁴

Comme dans le cas des cordonniers, le métier de tonnelier est envahi par des journaliers qui n'ont subi aucun apprentissage. Ces ouvriers spécialisés déclassent les artisans qui ne peuvent plus s'appuyer sur leur habileté pour protéger leur métier des intrus.

Après avoir affirmé qu'il n'y avait plus d'apprentis dans le métier depuis dix ans, un tonnelier se plaint de ce que les machines aient détruit le métier. Selon ce témoin, il existait jadis trois cents tonneliers à Montréal avant l'apparition des machines; ce nombre aurait maintenant diminué de moitié et le métier serait en pleine décadence.²⁵ Il semble cependant que l'introduction des machines ne soit pas la seule cause du déclin de ce métier. En

21. Adélaïde Dagenais, *CTQ*, p. 540.

22. *Ibid.*

23. R.W. Eaton, *CTQ*, p. 438.

24. Isidore Parent, *CTQ*, p. 1052.

25. Edmond Chaudier, *CTQ*, pp. 667-668.

effet, plusieurs industries, telles les meuneries, avaient pris l'habitude d'utiliser des sacs, de préférence aux barils.²⁶

On retrouve chez les mouleurs de fer comme chez les tonneliers, le problème de l'emploi de manœuvres. La situation des mouleurs diffère cependant sur plusieurs points. L'emploi de machines ne semble pas généralisé à toutes les branches du métier. Les journaliers employés à ces machines n'exécutent en tous cas que des tâches relativement simples.²⁷ Ce qui laisse à penser que la machine n'a pas remplacé l'habileté du mouleur pour les tâches plus complexes. Le métier de mouleur a pourtant été ébranlé par suite de l'engagement de manœuvres. Certains symptômes comme la baisse des salaires et le déclin de l'apprentissage l'indiquent clairement. Un mouleur de Montréal résume la situation en ces termes :

« En règle générale, les patrons de fonderies de Montréal exploitent aujourd'hui la situation des mouleurs et des apprentis; ils emploient des journaliers et les font travailler à certaines branches du métier, faisant ainsi ce que nous appelons des ouvriers improvisés et ces hommes travaillent au rabais, ce qui fait que le métier de mouleur est à présent en désarroi. [. . .]

« On leur donne (aux journaliers) à fondre des articles, d'une forme toute simple, et on les occupe à d'autres travaux faciles. Un homme fond toujours la même pièce durant plusieurs années. »²⁸

D'autres métiers ont également été touchés par le changement technique, quoiqu'à un degré moindre par rapport aux métiers étudiés ci-haut. Mentionnons, entre autres, le cas des menuisiers, des typographes, des tanneurs et des débardeurs.

Les problèmes des différents métiers affectés par le changement technique, tels qu'exposés dans les procès-verbaux de la Commission du travail permettent un certain nombre d'observations d'ensemble.

L'influence des machines sur le salaire est admise par tous les témoins reliés à ces métiers : l'emploi de machines a eu pour conséquence de réduire les salaires dans les métiers traditionnels ou de les maintenir à un bas niveau dans les nouvelles occupations créées par le changement technique.

L'introduction des machines a aussi provoqué une baisse dans la qualité de la main-d'œuvre. Plus une entreprise est mécanisée, plus l'habileté de l'artisan traditionnel fait place à la répétition et à la rapidité. Cette situation est particulièrement visible pour les industries qui ont adopté une division du travail qui s'apparente au travail à la chaîne.

26. Jérémie Mahoney, *CTQ*, p. 628.

27. À titre d'exemple, selon le mouleur Henri Lapierre, on emploie des journaliers pour fabriquer les *hand wheels* des machines à coudre. (*CTQ*, p. 532.)

28. Thomas Monaghan, *CTQ*, p. 344.

De la même manière, l'apprentissage traditionnel a été remplacé par une initiation à la manipulation ou à l'opération des machines. Le temps d'apprentissage a été réduit par le fait même de façon draconienne et il a perdu, sauf exceptions, tout caractère légal.

Enfin, l'attitude la plus négative devant la révolution technique vient des milieux qui ont été les plus affectés par l'éclatement des métiers traditionnels, tels les cigariers, les cordonniers et les tonneliers.

D) *Organisation et hiérarchie dans la fabrique*

Les effets du changement technique ne se font pas sentir uniquement au niveau de la pratique du métier. Ils se répercutent sur l'organisation générale de la production industrielle. Des auteurs tel Alain Touraine ont montré comment l'industrialisation et la mécanisation ont amené le passage de l'ancien système professionnel de travail au nouveau système technique.²⁹

Ce nouveau système technique introduit une division verticale du travail; d'où une séparation de plus en plus nette entre la tâche de *conception* du travail et celle d'*exécution*.³⁰ Désormais, l'ouvrier devenu spécialisé perdra son prestige et son autorité et sera réduit au rôle de simple exécutant d'un travail conçu en dehors de lui. Au début du XX^e siècle, le taylorisme viendra systématiser la prise en charge de l'organisation du travail par les cadres au détriment des ouvriers.³¹

Au XIX^e siècle cependant, à défaut d'une théorie opérationnelle du *management*, on aura recours à la discipline et à l'arbitraire du contremaître pour maintenir l'ordre et accélérer la production.³² Nous y reviendrons plus loin.

Au niveau de l'organisation du travail, la lecture des témoignages de la Commission du travail permet de dégager une première observation : les paliers hiérarchiques de l'entreprise tendent à se multiplier avec sa taille. Un atelier employant une dizaine d'hommes diffère évidemment d'une fabrique employant plus de deux cent ouvriers.

29. Alain TOURAINE, « L'évolution du travail ouvrier », dans : Georges FRIEDMANN et Pierre NAVILLE, eds, *Traité de sociologie du travail*, t. I, Paris, A. Colin, 3^e éd., 1970, pp. 387-407.

30. H. PASDERMAJIAN, *La deuxième révolution industrielle*, Paris, P.U.F., 1959, pp. 67-71.

31. F.W. TAYLOR, *La direction scientifique des entreprises*, Paris, Dunod, (1975), 309 p.

32. Des recherches récentes montrent que l'organisation du travail dans la fabrique et la manufacture a fait l'objet de traités dès le début du XIX^e siècle mais ces écrits, outre leur caractère moralisant, n'avaient pas la qualité opérationnelle du taylorisme. Voir : Michelle PERROT, « Travailler et produire. Claude-Lucien Bergery et les débuts du management en France », dans : *Mélanges d'histoire sociale offerts à Jean Maitron*, Paris, Éd. Ouvrières, 1976, pp. 177-190.

GRAPHIQUE 1

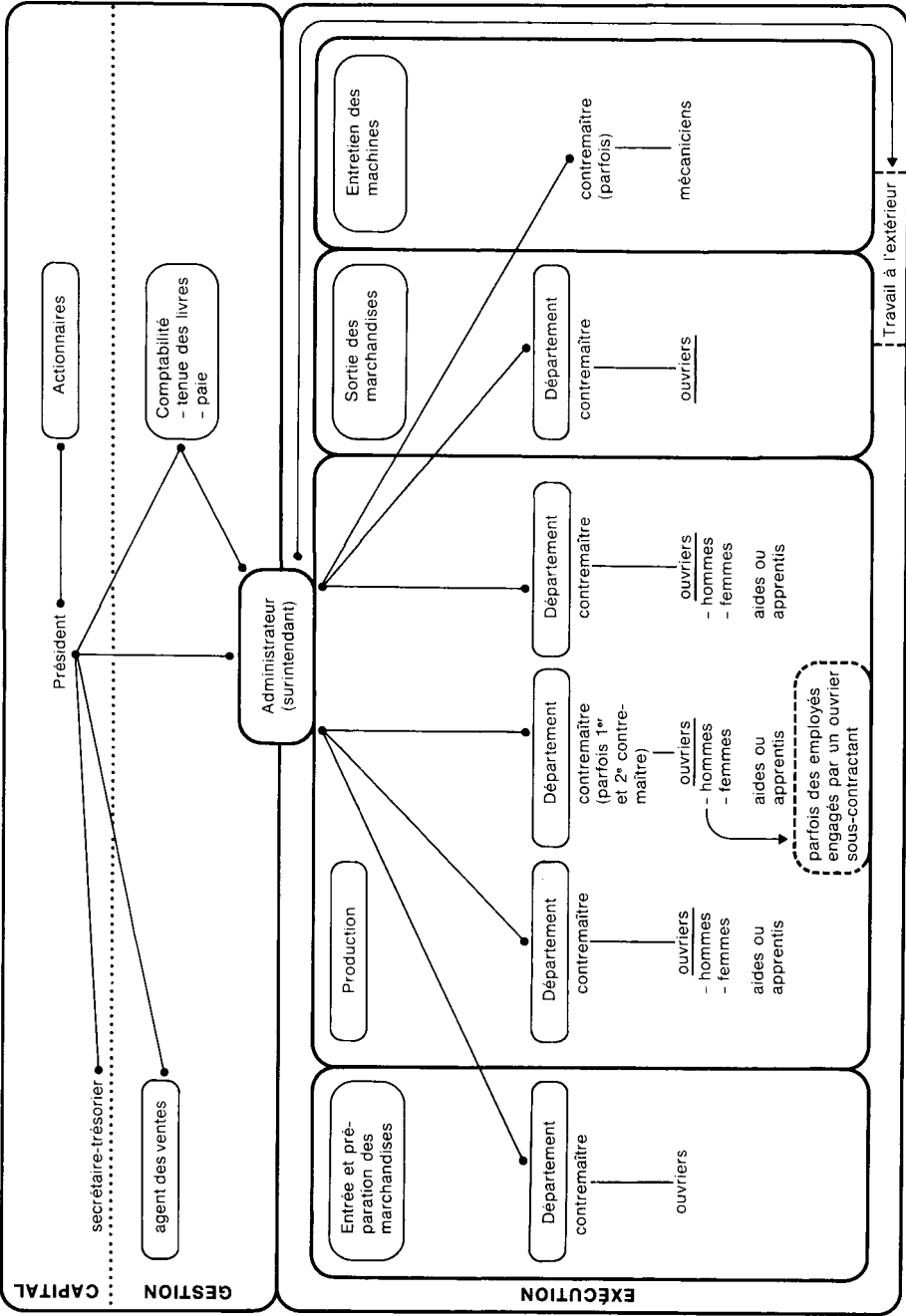


Schéma-type de l'organisation d'une fabrique.

C'est au niveau des grandes fabriques qu'on trouve le plus de témoignages liés à la hiérarchie des fonctions. Trois secteurs industriels retiennent surtout l'attention : le tabac, le cuir et les textiles. Les grandes fabriques dans ces trois secteurs emploient entre deux cents et mille personnes, et parfois davantage. Un nombre aussi élevé d'employés nécessite, de toute évidence, une organisation plus complexe et plus structurée du travail. Aussi peut-on observer entre les capitalistes et les travailleurs un nombre croissant d'intermédiaires qui ont pour tâche d'assurer le meilleur rendement possible de l'entreprise.

Le graphique 1 présente le schéma-type de la grande fabrique de la fin du XIX^e siècle, tel qu'il se dégage des témoignages présentés devant la Commission du travail. Ce schéma nous permet de distinguer trois principaux paliers dans l'entreprise : le capital, la gestion et l'exécution.

Les grands capitalistes interrogés par les commissaires au sujet de l'organisation interne de leur entreprise avouent être incapables de donner des précisions à cet égard et disent s'en remettre à leur surintendant et aux contremaîtres pour ces questions. Plusieurs affirment qu'ils n'interviendraient jamais dans la marche de la fabrique.³³ Il faut évidemment accepter ces témoignages sous réserve : certains capitalistes ont pu feindre l'ignorance pour éviter des questions embarrassantes. On connaît, par ailleurs, le cas de certains fabricants de cigares qui, tel Jean-Marie Fortier, n'hésitaient pas à intervenir directement auprès de leurs employés pour assurer la discipline. Cependant, la multiplicité des fonctions externes des grands capitalistes nous amène à penser qu'ils n'avaient guère le temps de suivre dans le détail la gestion interne de leur entreprise. La situation est sans doute différente dans le cas des petits entrepreneurs industriels.

Au niveau de la gestion, le surintendant occupe un rôle-clef. C'est l'homme de confiance du propriétaire capitaliste. Sa responsabilité s'exerce surtout en fonction des contremaîtres des différents départements. Règle générale, il leur délègue l'autorité nécessaire pour assurer l'ordre et la bonne marche de la production.³⁴

Les contremaîtres, de par leur situation, occupent un poste de première ligne dans les relations avec les ouvriers. À l'origine, écrivent Friedmann et Reynaud, le contremaître était en quelque sorte un petit patron avec des pouvoirs étendus au niveau de la discipline et de l'embauche. À la fois proche des ouvriers par ses connaissances et distant par son salaire, son

33. David Morrice (un des directeurs de la fabrique de coton Hochelaga), *CTQ*, p. 427. Andrew F. Gault (président de la même compagnie), *CTQ*, p. 425. Andrew Paton (président d'une fabrique de laine de Sherbrooke), *CTQ*, p. 1307.

34. Michael T. Murphy, (surintendant de la fabrique de laine Granite), *CTQ*, p. 1489. David Cook (surintendant de la fabrique de coton Sainte-Anne), *CTQ*, p. 385.

statut, « il incarnait le pouvoir personnel, avec ce qu'il comporte de familiarité et d'arbitraire ».³⁵ Cette description correspond assez bien à l'image du contremaître qui se dégage à la lecture des procès-verbaux de la Commission du travail.

C'est au contremaître que revient la tâche de faire exécuter les ordres des propriétaires et du surintendant. Il assume la discipline et veille à maintenir le rythme de la production.

Au bas de la hiérarchie, se situent les ouvriers. Mais contrairement à ce qu'on pourrait penser, ces derniers ne forment pas un groupe homogène de simples exécutants. Au contraire, on peut observer une certaine stratification en fonction de la qualification, du sexe et de l'âge.

Certaines industries doivent compter sur un petit nombre d'ouvriers hautement qualifiés car de leur travail dépend la bonne marche de la production. Ainsi, à la filature de laine Paton de Sherbrooke, le chef cardeur et son assistant reçoivent un salaire élevé à cause de leurs responsabilités.³⁶ Il en va de même pour les tailleurs et les imprimeurs de forme d'une fabrique de tapisserie dont la compétence est directement liée à la qualité de la production.³⁷

Il semble cependant qu'à la fin du XIX^e siècle, les ouvriers qualifiés ne constituent qu'une infime minorité dans les grandes fabriques du Québec. La masse des ouvriers se compose de manœuvres et d'ouvriers spécialisés formés, soit d'anciens artisans, soit de journaliers. Les artisans ne sont pas tous disparus mais ils subsistent dans des métiers ou des parties de métiers qui ont été tenus à l'écart des grands bouleversements techniques.

L'âge et le sexe constituent deux autres facteurs de discrimination. Ils font référence au travail des femmes et des enfants. Dans les grandes fabriques de tabac, de chaussure, de textile et de vêtement, la femme est assignée à des tâches inférieures ou l'habileté et la force cèdent la place à la rapidité ou à la capacité de surveillance. Lorsque des postes de travail sont occupés indifféremment par des hommes ou des femmes, le taux de rémunération est toujours inférieur pour les femmes, comme l'indiquent les statistiques colligées par la Commission du travail.

Quant aux enfants employés dans les fabriques, ils remplissent des tâches auxiliaires en qualité d'aides ou d'apprentis. Il faut ici souligner que le déclin de l'apprentissage traditionnel pour des raisons à la fois techniques

35. Georges FRIEDMANN et J.-D. REYNAUD, « Sociologie des techniques de production et du travail », dans : Georges GURVITCH, éd., *Traité de sociologie*, t. I, Paris, P.U.F., 1958, p. 455.

36. Andrew Paton, *CTQ*, p. 1310.

37. Colin McArthur, *CTQ*, p. 644.

et économiques amène l'employeur à considérer l'enfant comme un aide à bon marché. Il remplace souvent des adultes mieux rémunérés pour des tâches liées à l'alimentation de machines semi-automatiques.

Avec le développement des fabriques, on assiste à la naissance d'une nouvelle catégorie de travailleurs : les ouvriers d'entretien. La machinerie de plus en plus complexe utilisée par la grande industrie nécessite un certain nombre de mécaniciens capables d'installer, de réparer, de surveiller ou de remplacer la machinerie.

L'installation des machines à vapeur et des machines-outils est confiée la plupart du temps à des spécialistes extérieurs à la fabrique.³⁸ Quant à l'entretien de ces machines, il relève de la responsabilité de mécaniciens engagés directement par la fabrique. Le nombre de ces ouvriers d'entretien varie avec l'importance des machines utilisées par une entreprise. À certains endroits, ils sont dirigés par un contremaître-mécanicien. Leurs interventions dans les différents départements se limitent aux cas de réparation. « Hors ces cas, déclare un contremaître-mécanicien, nous n'avons rien de commun avec les autres sections. »³⁹ Bien que l'entretien et la réparation relèvent d'ouvriers qualifiés, il arrive parfois que le contremaître répare lui-même la machine enrayée.⁴⁰

La structure de l'entreprise ne se limite pas aux différents échelons de direction, de gestion et d'exécution décrits ci-haut. Il existe dans certaines fabriques une autre catégorie d'ouvriers rattachée de façon informelle à cette structure. Ces « sous-prolétaires » sont à l'emploi d'un « entrepreneur », lui-même employé dans une fabrique. Ces ouvriers et ces ouvrières de troisième classe reçoivent un salaire dérisoire de la part de ce sous-traitant. Ce dernier, avec la complicité tacite des dirigeants de la fabrique, conserve pour lui un pourcentage du salaire versé à ces « sous-employés ». Le contracteur peut ainsi augmenter son revenu par ce système de pressuration. Ce système, appelé *sweating system*, constitue un véritable parasite de l'organisation du travail. On le retrouve principalement à l'intérieur des fabriques de chaussure et de textile.⁴¹ Il existe, par ailleurs, à une grande échelle, pour les travaux extérieurs à l'atelier ou la fabrique, principalement dans le secteur du vêtement. Un fabricant de vêtement explique aux commissaires l'organisation de ce travail extérieur :

« Presque tout ce travail est fait par des familles, la mère et les filles travaillant ensemble et nous payons tant par pièce. [. . .]

38. Par exemple : John M. Venks, *CTQ*, pp. 1357-1359; Alexandre Larmonth, *CTQ*, pp. 1182-1183; Robert Mitchell, *CTQ*, pp. 320-321.

39. Thomas Shelly (machiniste à la fabrique de clous Pillow et Hersey), *CTQ*, p. 767.

40. James Jackson, *CTQ*, p. 392.

41. Olivier-David Benoit, *CTQ*, pp. 411-412. Marx avait lui-même dénoncé ce système : « L'exploitation des travailleurs par le capital se réalise ici au moyen de l'exploitation du travailleur par le travailleur. » Karl MARX, *op. cit.*, p. 225.

« Tout notre ouvrage est donné au dehors et envoyé aux villages autour de Montréal, à Sainte-Rose, à Saint-Rémi et dans les districts ruraux voisins où nous avons des centaines d'ouvrières. »⁴²

Le *sweating system* semble remplir une double fonction : assurer une accumulation plus rapide du capital par les patrons et réduire la charge du contremaître, ce dernier pouvant ainsi s'en remettre au contracteur pour surveiller la discipline et le rendement de ses employés, du moins ceux qui travaillent à l'intérieur des fabriques.⁴³ Ne doit-on pas voir aussi dans ce système, un reliquat du stade d'organisation antérieure à la fabrique, celui de la manufacture ? L'hypothèse mériterait d'être vérifiée.

L'un des principaux problèmes qui semble s'être posé au début de l'industrialisation, au Québec comme dans les autres pays, c'est la mise au travail du prolétariat, en particulier dans les grandes fabriques. Comment assurer la discipline et la productivité ? À une époque où les théories de l'organisation n'existaient pas ou n'étaient pas opérationnelles, il fallait « surveiller et punir ». À cet égard, les règlements de fabrique font penser au climat de l'école traditionnelle et des lieux totalitaires, tels l'armée et la prison.

Ces règlements, formels ou informels, écrits ou oraux, ne laissent aucun doute sur leur caractère à la fois injuste, arbitraire et contraignant. Le règlement-type ci-dessous touche les principaux points qui font l'objet de prescriptions, à savoir les heures de travail, la discipline, la négligence au travail et les départs.

*Règlement-type d'une fabrique*⁴⁴

1. *Heures de travail :*

Les heures de travail sont déterminées dans le règlement et il est interdit de quitter la fabrique avant l'heure permise; les retardataires seront mis à l'amende.

2. *Discipline :*

Il est interdit de parler durant l'ouvrage.

L'insubordination ou la grossièreté envers le contremaître sont susceptibles d'occasionner une mise à l'amende ou le renvoi.

3. *Négligence au travail :*

Toute personne responsable de la mauvaise qualité d'un produit sera mise à l'amende.

42. James O'Brien, *CTQ*, pp. 328-329.

43. Georges Ferguson, *CTQ*, p. 1083.

44. Ce règlement-type a été constitué des règlements suivants : fabrique de cigares Fortier, *CTQ*, pp. 149-150; fabrique de cigares Webster, Nutter & Co., *CTQ*, p. 1398; fabrique de laine Granite, *CTQ*, p. 1470; fabrique de laine Paton, *CTQ*, pp. 1398-1399; fabrique de coton « Merchants, Co. Mfg. », *CTQ*, p. 447; manufacture de corsets des Cantons de l'Est, *CTQ*, p. 1398; une tannerie anonyme, *CTQ*, p. 664.

Une amende est aussi prévue pour toute personne responsable du bris de machinerie.

(N.B. Le système des amendes n'existe qu'à certains endroits.)

4. *Départs :*

Toute personne voulant quitter son emploi doit en avertir le contremaître quinze jours à l'avance, sinon elle se verra confisquer ses arrérages de salaire.

La compagnie se réserve le droit de congédier sans préavis tout employé pour cause d'incompétence, d'insubordination ou pour toute autre raison.

Ce règlement-type nous permet de constater que les normes de la fabrique se réduisent, somme toute, à peu de choses au niveau formel. On précise d'abord les heures de travail qui totalisent en général dix heures par jour. La plupart des grandes fabriques qui emploient des enfants possèdent un règlement concernant la discipline. Ce règlement oral ou écrit permet au contremaître d'exercer son autorité et de congédier, non seulement des enfants turbulents mais des adultes qui s'aviseraient de lui tenir tête.

L'imposition d'amendes concerne surtout certaines fabriques de cigares, de textiles et de vêtements. Il a pour principal objectif de pallier la maladresse de certains employés; mais dans quelques fabriques, ce système d'amende s'étend aussi à une multitude de « fautes » comme les retards au travail, le bris de machines, la violation du silence et l'indiscipline en général.

La plupart des fabriques possèdent un règlement au sujet du départ d'un employé. Ce règlement arbitraire oblige l'employé quittant son emploi à en avertir la compagnie deux semaines à l'avance, sous peine de perdre ses arrérages de salaire; mais il permet en même temps à l'employeur de congédier tout employé sans préavis. Cette condition d'emploi fait souvent partie de l'engagement que doit signer l'ouvrier à son entrée à l'usine.

De tous ces règlements, ceux concernant les amendes imposables retiennent plus particulièrement l'attention; ils illustrent à la fois la volonté d'accumulation du capital, les imperfections de la technique et de l'organisation du travail et le caractère arbitraire des décisions des contremaîtres. Ce système était particulièrement développé à la filature de coton Hudon et à la fabrique de cigares Fortier, à Montréal.

Lors d'un voyage d'études en Europe, le journaliste montréalais Jules Helbronner avait établi une comparaison entre les règlements de fabrique en France et au Québec. Selon lui, les règlements sur le vieux continent étaient très sévères et les amendes très nombreuses mais les « fautes » étaient clairement spécifiées au départ, contrairement à ce qu'il observait au Québec où le

caractère arbitraire et informel des règlements conduisait à des abus d'autorité, de la part des contremaîtres.⁴⁵

Le cadre de cet article ne permet pas d'aborder les conditions matérielles de travail, telles que révélées par la Commission du travail. Cependant, une analyse des heures de travail, des conditions d'hygiène et des salaires laisse voir que le Canada n'a pas échappé aux dures conditions de travail liées à l'industrialisation au XIX^e siècle. Reste à savoir dans quelle mesure ces conditions de travail étaient meilleures ou pires au Québec, par rapport à l'Ontario, au Canada, par rapport aux États-Unis ou aux pays industrialisés d'Europe à la même époque . . .

E) *Un modèle québécois d'industrialisation ?*

L'étude du changement technique et de l'organisation du travail a permis de dégager certains traits relativement comparables par rapport aux autres sociétés industrialisées de l'époque. Reste à savoir dans quelle mesure le Canada, et le Québec en particulier, ont développé un modèle spécifique d'industrialisation, compte tenu de leur contexte déterminé. La question déborde le cadre de cet article et l'état présent des recherches ne permet pas d'avancer des conclusions fermes.

Néanmoins, un certain nombre de caractéristiques de type sociologique peuvent être proposées dans le cadre d'une problématique.

Sur le plan technologique, la société canadienne de la fin du XIX^e siècle semble être une société d'emprunt plutôt qu'une société innovatrice. Une histoire de la technologie démontrerait sans doute une certaine capacité d'invention sur le plan technique; mais il est probable que ce phénomène ait été marginal. Il serait peut-être plus significatif d'étudier l'attitude des entrepreneurs autochtones qui ont su importer la technologie étrangère. Celle-ci est venue principalement des États-Unis et de Grande-Bretagne, en même temps qu'une bonne partie des capitaux et du *know how*. Cette situation n'est pas propre au Canada : on la retrouve dans la plupart des pays qui ont amorcé leur industrialisation au XIX^e siècle.⁴⁶ Là où certains pays se singularisent, c'est dans leur plus ou moins grande capacité à devenir à leur tour des pôles d'innovation technologique. Dans le cas du Québec, il semble bien que nous soyons en face d'une société qui, pour de multiples raisons,

45. Jules HELBRONNER, *Rapport sur la section d'économie sociale de l'Exposition universelle internationale de 1889 à Paris*, Ottawa, Documents de la Session, XIV, 20, 1890, p. XV.

46. Voir à cet égard : Paul BAIROCH, *Le Tiers-Monde dans l'impasse*, Paris, Gallimard, 1971, 366 p. (« Idées », 250.)

soit demeurée une société d'emprunt, non seulement sur le plan technologique, mais également sur le plan économique, social ou culturel.⁴⁷

Certaines caractéristiques d'ordre économique constituent également un élément fondamental dans la recherche d'un modèle québécois d'industrialisation. Il suffit ici de souligner deux aspects structurels de l'économie québécoise du XIX^e siècle : la concentration dans la province d'un important secteur d'industries légères employant de la main-d'œuvre à bon marché et la dimension restreinte du marché intérieur canadien.

C'est au niveau de la stratification sociale que le modèle québécois d'industrialisation nous semble le plus original. On y trouve à la fois des caractéristiques du prolétariat de l'Amérique du Nord et des caractéristiques proprement québécoises fondées sur la dualité ethnique.

Le prolétariat nord-américain se distingue nettement du prolétariat européen à cause du phénomène des vagues successives d'immigration qui ont empêché la stabilisation du prolétariat et le développement d'une culture ouvrière homogène. Le Canada a connu, au XIX^e siècle, un phénomène analogue avec la venue successive au pays d'immigrants anglais, écossais, irlandais protestants, irlandais catholiques, allemands, etc. Pentland a bien montré les effets de cette immigration sur la constitution d'un marché de travail capitaliste au Canada. On a pu ainsi observer un phénomène de mobilité sociale important, de la part des ouvriers qualifiés d'origine anglaise ou écossaise, alors que d'autres groupes ethniques, tels les Irlandais catholiques et les Québécois francophones, sont demeurés majoritairement des ouvriers non-qualifiés et des salariés.⁴⁸

Outre ces phénomènes de brassage ethnique au sein du prolétariat et de mobilité sociale relative, il faut ajouter le problème de la dualité linguistique. Le Québec de la fin du XIX^e siècle atteint un taux d'urbanisation de 28% environ et sa population est francophone à 75%; mais la grande et la moyenne bourgeoisie sont très majoritairement anglophones. Sur le plan industriel, les francophones occupent surtout des emplois de salariés; quelques-uns d'entre eux ont réussi à se tailler une place au sein du monde des affaires mais ils demeurent minoritaires. À cet égard, les témoignages entendus devant la Commission du travail, dans la mesure où ils sont représentatifs de l'ensemble de la structure sociale, laissent clairement voir une sur-représentation des anglophones au niveau du patronat; cette présence a tendance à croître avec la taille de l'entreprise. De la même manière, les cadres supérieurs sont majoritairement anglophones, alors que

47. Pour une analyse plus poussée du transfert technologique, voir : *L'acquisition des techniques par les pays non-initiateurs*, Paris, Éditions du CNRS, 1973, 625 p. (Colloques internationaux du CNRS, 538.)

48. H.C. PENTLAND, « The Development of a Capitalistic Labour Market in Canada », *Canadian Journal of Economics and Political Sciences*, 25, 1959 : 450-461.

les postes de contremaître se répartissent à peu près également entre les deux groupes.

À ce clivage linguistique et ethnique entre le prolétariat et la bourgeoisie industrielle s'ajoute un autre clivage au sein même du prolétariat. Les emplois qualifiés sont occupés surtout par des anglophones, tant dans le secteur manufacturier que dans celui des transports, notamment dans les compagnies de chemin de fer. Là où il y a partage entre les deux groupes linguistiques dans certains métiers, on trouve souvent deux structures syndicales parallèles, l'une francophone, l'autre anglophone. C'est le cas des débardeurs, des typographes et des charpentiers notamment.⁴⁹ Il arrive même que certains employeurs tirent parti de la situation. Ainsi, un arrimeur du port de Québec avait coutume de placer une équipe de débardeurs francophones à babord et une équipe de débardeurs anglophones à tribord et comptait sur la rivalité naturelle entre Canadiens français et Irlandais pour activer le travail !⁵⁰

Un dernier trait du modèle québécois d'industrialisation pourrait être mis en rapport avec la culture et les mentalités. Bien qu'il s'agisse là d'un aspect difficile d'analyse, on peut se demander dans quelle mesure la société canadienne-française, longtemps tenue à l'écart des grands bouleversements économiques et sociaux du XIX^e siècle, n'a pas développé une attitude passive et négative par rapport à l'industrialisation. Il est significatif de noter, à cet égard, que l'état de la « législation de travail » à la fin du XIX^e siècle retarde considérablement par rapport à la situation vécue. Il suffit de mentionner l'existence inchangée de la « loi des maîtres et serviteurs » durant tout le XIX^e siècle. Cette loi, conçue pour l'époque artisanale, s'appliquait encore à l'époque industrielle et prévoyait des amendes et des emprisonnements pour les apprentis ou les ouvriers trouvés coupables d'absentéisme, de mauvaise conduite ou de départ précipité.⁵¹ À défaut de tribunaux d'arbitrage du travail, c'est le juge de la Cour municipale (jadis la cour du Recorder) qui traitait des différends de travail au XIX^e siècle et interprétait la loi de manière paternaliste et rétrograde.⁵²

Fernand HARVEY

*Département des lettres et sciences humaines,
Université du Québec à Rimouski.*

49. Voir : Jean HAMELIN, dir., *Les travailleurs québécois, 1851-1896*, Montréal, Presses de l'Université du Québec, 1974, pp. 203-221.

50. Patrick Fitzgerald, *CTQ*, p. 841.

51. « Règlement concernant les maîtres et les apprentis » (10 mai 1865), dans : *Règlements de la cité de Montréal*, Montréal, 1931, p. 9. Ce règlement s'inspire des règlements de police en vigueur à Montréal en 1821.

52. B.A.T. de Montigny, Recorder de la ville de Montréal, *CTQ*, p. 435.