

Recherches sociographiques



L'effet du travail sur la consommation d'alcool et de drogue dans une usine de pâtes et papiers

Marie-France Maranda

Volume 32, numéro 1, 1991

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/056579ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/056579ar>

[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

Maranda, M.-F. (1991). L'effet du travail sur la consommation d'alcool et de drogue dans une usine de pâtes et papiers. *Recherches sociographiques*, 32(1), 55-67. <https://doi.org/10.7202/056579ar>

Résumé de l'article

Dans quelle mesure les dimensions extrinsèques et intrinsèques du travail, la culture et la place d'un groupe dans une organisation sont-elles interreliées aux modes de consommation d'alcool ou de drogues? Y a-t-il, au travail, un environnement favorable à l'émergence de problèmes d'alcoolisme ou de toxicomanies et permet-il de mieux comprendre les conditions les plus propices à rendre un travail pathogène? À partir de l'étude de quatre groupes d'ouvriers (papetiers, hommes de métier, manœuvres et techniciens) d'une usine de pâtes et papiers du Québec, nous montrerons que l'usage de l'alcool prend la forme d'un rituel de convivialité lorsque l'organisation du travail facilite le rapprochement entre les membres du groupe, et qu'il se fait individuel, ou par petits groupes, lorsqu'elle est divisée. La consommation de drogues n'a pas les aspects conviviaux de l'alcool : au contraire, le collectif la perçoit comme un élément menaçant.

L'EFFET DU TRAVAIL SUR LA CONSOMMATION D'ALCOOL ET DE DROGUE DANS UNE USINE DE PÂTES ET PAPIERS

Marie-France MARANDA

Dans quelle mesure les dimensions extrinsèques et intrinsèques du travail, la culture et la place d'un groupe dans une organisation sont-elles interreliées aux modes de consommation d'alcool ou de drogues? Y a-t-il, au travail, un environnement favorable à l'émergence de problèmes d'alcoolisme ou de toxicomanies et permet-il de mieux comprendre les conditions les plus propices à rendre un travail pathogène? À partir de l'étude de quatre groupes d'ouvriers (papetiers, hommes de métier, manœuvres et techniciens) d'une usine de pâtes et papiers du Québec, nous montrerons que l'usage de l'alcool prend la forme d'un rituel de convivialité lorsque l'organisation du travail facilite le rapprochement entre les membres du groupe, et qu'il se fait individuel, ou par petits groupes, lorsqu'elle est divisée. La consommation de drogues n'a pas les aspects conviviaux de l'alcool: au contraire, le collectif la perçoit comme un élément menaçant.

Nous montrerons que les psychotropes, dans ce cas-ci l'alcool et les drogues, font partie d'un système défensif dont s'entourent les individus et les groupes en réaction aux contraintes engendrées par des conditions physiques de travail pénibles et une organisation taylorisée des tâches. Selon cette perspective, l'ensemble des conditions extrinsèques et intrinsèques du travail influencent la vie sociale des travailleurs et éventuellement les modes de consommation d'alcool et de drogues. Pour approfondir cette question, nous avons choisi une usine québécoise de pâtes et papiers qui comprend 1 400 ouvriers répartis en quatre groupes: les papetiers, les hommes de métier, les manœuvres et les techniciens. Chacun de ces groupes possède ses caractéristiques propres, de même que ses modes de consommation de psychotropes. L'originalité de cette étude réside dans l'analyse de la dimension collective du travail, c'est-à-dire le groupe, les métiers, la socialisation des membres, les

rites d'initiation, le partage des responsabilités, les coutumes, bref, tout ce qui permet de saisir la culture actuelle et antérieure de travail.

Nous avons élaboré notre méthodologie spécialement dans le but de tracer un portrait général des conditions et des procédés du travail, et ainsi mieux comprendre la culture collective des travailleurs et leurs modes de consommation d'alcool et de drogues. Cette recherche est donc de type exploratoire et fait ressortir un certain nombre de variables permettant de tenir compte des caractéristiques objectives et sociales de l'organisation liées à des situations d'alcoolisme ou de toxicomanies. Il ne s'agit pas d'étudier les cas individuels, ni les motifs d'ordre personnel, familial ou autre qui accompagnent ces manifestations, mais bien d'observer les comportements des groupes de travail en rapport avec la question.

Afin de réaliser ces objectifs, on interviewa individuellement et en petits groupes vingt délégués syndicaux des groupes à l'étude, car ce sont des répondants de première ligne lorsqu'on veut saisir le vécu collectif des ouvriers. La tâche des délégués les amène à faire fréquemment des analyses de groupes. Le « nous » utilisé à maintes reprises montre un sentiment d'appartenance et une préoccupation constante à englober le plus possible les points de vue des autres compagnons. Voici des travailleurs élus par leurs pairs pour leurs qualités de représentation, pour leur personnalité et leur connaissance du milieu. SÉVIGNY et RHÉAUME considèrent que ces intervenants sont à la fois objets et sujets de recherche. Les connaissances des délégués sont fondées sur leur pratique de la vie quotidienne au travail. On peut dire qu'ils font sans le savoir de la « sociologie implicite ». DEJOURS (1989) insiste d'ailleurs sur la nécessité d'analyser le vécu collectif lorsqu'on veut saisir toutes les dimensions du travail, parce que derrière les témoignages, c'est tout un univers qui est exprimé, celui des conduites basées sur un système de valeurs.

Dans une optique qui tente de découvrir les multiples liens à l'origine de la consommation d'alcool, de drogues ou de médicaments, aucun facteur ne devrait être négligé. Il semble pourtant que le facteur « travail » ait peu retenu l'attention si l'on tient compte de l'état des travaux sociologiques établissant un rapport entre le travail et les toxicomanies. (GIRAME; RENAUD et SIMARD.) La tendance est plutôt à chercher dans l'individu les sources du problème. (ROMAN, 1981; 1984.) On peut comprendre que la culture industrielle, de même que les intérêts qui y sont rattachés, ne facilitent pas une recherche qui remet en cause des facteurs aussi importants que l'organisation du travail, par exemple. (BRISSON; ALONSO-FERNANDEZ.) Par ailleurs, la majorité des analyses ont tenté d'établir des relations causales présentées sous formes statistiques. Elles se sont révélées souvent décevantes, en raison, entre autres, de la méthodologie utilisée (HEROLD et CONLON; ROOM), mais aussi en regard de la pauvreté de la formulation théorique.

Notre hypothèse soutient que l'ensemble des conditions de travail, partant des conditions extrinsèques jusqu'aux conditions intrinsèques, de même que la culture et la place du groupe dans l'organisation sont interreliées aux comportements collectifs et donc aux modes de consommation d'alcool et de drogues. Cette perception découle

d'une théorie développée par DEJOURS (1989; 1980) sur la psychopathologie du travail, qui met en rapport contraintes de l'organisation du travail et santé mentale. Le champ de cette psychopathologie comprend la souffrance des travailleurs, son contenu, sa signification, ses formes, ses mécanismes de défense en regard des relations entre groupes (non pas les individus un par un). L'idée centrale de cette thèse veut que la souffrance résulte de l'insatisfaction et augmente avec la division du travail. Plus il l'est, plus son organisation est rigide, plus le contenu de la tâche s'amenuise, plus il s'appauvrit de responsabilités, de conceptions, et plus grande est l'insatisfaction. Le concept de l'idéologie défensive de Dejours demeure essentiel à la compréhension du problème: les travailleurs s'entourent d'une série de moyens de protection contre le danger et la peur, l'alcool et les drogues faisant partie de cet arsenal.

Ainsi, le travail enclenche une action spécifique chez le travailleur, qui se traduit à divers degrés soit par du plaisir soit par de la souffrance. Les psychotropes sont alors utilisés comme moyen de défense contre des conditions pénibles. La température, le bruit, la présence de produits toxiques, la poussière, la tâche, les risques et le danger, toutes ces conditions physiques entraînent une fatigue qui fait perdre à l'appareil mental ses capacités de résistance. En ce qui concerne l'organisation du travail, la répétition, la routine, les cadences, le contrôle, les horaires de travail et les quarts s'ajoutent, amenant une souffrance qui se traduit par une usure mentale. C'est justement dans ce contexte que les individus seront attirés par des psychotropes qui leur permettent d'atténuer temporairement la tension intérieure à laquelle ils sont soumis. Ce mécanisme défensif a cependant pour conséquence de conduire certains travailleurs vers un état de dépendance, alors que le groupe aurait pu articuler ses efforts pour combattre ces problèmes à la source.

Par le fait même, le travail non significatif ou insignifiant, l'absence de gratifications, le sentiment d'inefficacité, la sous-utilisation des capacités, le travail fragmenté (parcellisé, routinier, répétitif), l'ennui, l'absence de défis, le peu de chances d'avancement et une faible estime de soi caractérisent ce type d'emplois. Ces conditions pathogènes finissent par engendrer des taux élevés de stress et des maladies. Par ailleurs, et là se trouve l'originalité de la recherche par rapport à la théorie de la psychopathologie du travail, la socialisation des membres du groupe découle de l'organisation du travail et influence les modes de consommation d'alcool ou de drogues.

1. La description du milieu

L'usine se présente comme un ensemble de bâtiments et d'espaces libres, qui s'étale sur environ un kilomètre. Des cheminées laissent s'échapper une fumée constante et épaisse, facilement identifiable par les habitants de la ville. Une odeur douceâtre, caractéristique de ce type d'usine, colle aux quartiers avoisinants, particulièrement durant les journées chaudes d'été. Dans la cour, des montagnes de billes

de bois de 1,3 mètres, les « pitoues », attendent leur tour pour la fabrication de la pâte mécanique. Ce bois arrive par barges ou par camions et est empilé durant l'été à l'aide de grues.

Les quatre machines à papier, placées l'une à côté de l'autre, occupent un espace d'environ deux terrains de football. Un gigantesque amalgame d'engrenages et de rouleaux grinçants, de pièces en mouvement, de bassins aux liquides bouillants qui crachent des nuages de vapeur, voilà un spectacle plutôt terrifiant. Il y fait chaud, voire extrêmement chaud en certains endroits. L'humidité y est très élevée en raison de la vapeur. Les fenêtres sont pratiquement inexistantes ; les lieux, sombres ; le bruit, assourdissant. Poussière et débris de pâte foisonnent ; huile et graisse ruissellent des machines. De temps en temps, des émanations d'acide sulfurique s'échappent et envahissent les lieux. Le moulin fabrique principalement du papier journal et du carton. Le bois, additionné de produits chimiques, se transforme en pâte mécanique. Cuite dans des cuves, la pâte est acheminée dans des bassins chauffés à des températures extrêmes. Dirigée ensuite vers de puissants séchoirs, la feuille de papier commence son périple à travers une cinquantaine de cylindres qui la conduiront du bout humide au bout sec de la machine vers les bobineuses où le papier est enroulé.

Le modèle industriel d'implantation qu'a connu le Québec au début du XX^e siècle s'est appliqué également à cette usine. Des propriétaires britanniques ont emmené leurs propres équipes d'ingénieurs et de spécialistes pour démarrer le projet, et ont recruté sur place du personnel anglophone pour les fonctions administratives, et des ouvriers canadiens-français pour les postes de manœuvres. Par la suite, de génération en génération, des familles complètes embauchées ont perpétué le modèle initial. Ainsi, des générations provenant de la même souche familiale se sont successivement remplacées au fil du temps et ont bâti la réputation de l'entreprise, de telle sorte que les employés actuels ont l'impression que c'est une affaire de Québécois. Une autre catégorie de personnel s'est ensuite ajoutée : les sportifs. Le métier des papetiers a toujours exigé une santé et une force physique quasi exceptionnelle, et, devrait-on ajouter dans certains cas, un esprit d'équipe indéniable. La compagnie a traditionnellement détenu des parts dans des équipes de hockey et abrite une brochette d'athlètes de la région qui n'ont pas pu poursuivre leur carrière dans les ligues majeures.

Traversant des nuages de vapeur et d'acide, circulent, gesticulent, s'activent des centaines d'ouvriers, portant ou non des masques à gaz ou des coquilles sur les oreilles, douze heures de suite, de jour comme de nuit, pour une durée minimale de quarante-deux heures par semaine. Papetiers, hommes de métier, manœuvres et techniciens sont des groupes ayant des caractéristiques propres, par rapport aux conditions physiques du travail, à l'organisation du travail et aux modes de socialisation.

2. Les groupes à l'étude

a) Les papetiers

Au nombre de deux cent cinquante, les papetiers fabriquent le papier et le carton selon des procédés qui tirent leurs origines des traditions de leur métier. Bien que l'équipement ait été modernisé au cours des années, les méthodes de travail restent encore empreintes du passé. Ainsi, les équipes se composent de travailleurs occupant chacun une fonction bien déterminée qu'il leur est permis d'échanger en cas d'absence d'un compagnon. Les membres de l'équipe sont donc de ce fait en apprentissage constant. L'équipe est entièrement responsable de la qualité du travail, qui dépend de la solidarité des membres. Bien que les conditions ambiantes soient difficiles (particulièrement la chaleur, le bruit et les produits chimiques), l'organisation du travail compense en quelque sorte et permet aux papetiers de se sentir parmi les employés les plus importants de l'usine.

C'est impressionnant quand la feuille casse. Là, tu t'aperçois que c'est du travail spécialisé parce que chacun a un travail à faire, et, si dans la chaîne il y en a un qui le fait mal, c'est tous les autres qui paient pour ça. Notre force sur les machines à papier, c'est justement qu'il faut toujours se fier aux autres. On est six dans l'équipe, et il faut que les six marchent ensemble. (Un papetier.)

L'appartenance et l'identification au groupe restent essentielles pour son homogénéité. La fierté et le prestige des papetiers rejaillissent sur les autres départements qui les jalourent un peu. L'intégration d'un nouvel arrivant, les rites qu'on lui impose, voire les épreuves qu'on lui fait subir, sont autant de mécanismes qui assurent cette homogénéité. Les papetiers sont fortement marqués par l'idéologie de la défense, en ce sens que les traits associés aux groupes d'hommes sont valorisés : virilité, force physique, refoulement des sentiments et des émotions, et dissimulation de la peur du danger.

Les papetiers se sont fait connaître dans la ville pour leur propension à sortir en bandes et à consommer de fortes quantités d'alcool dans le but de cimenter les relations. Le passage de l'horaire de huit heures à celui de douze heures, en 1978, a bouleversé les habitudes et entraîné une diminution marquée de l'alcool pour la majorité. De façon inattendue, les ouvriers se sont rendu compte qu'ils avaient complètement changé leurs modes de socialisation et de consommation d'alcool, à savoir qu'ils n'avaient plus le temps de sortir en bandes, ni de s'organiser pour le faire.

Avant, quand on avait travaillé un quart de huit heures, tu peux être certain que les trois quarts des travailleurs allaient prendre un verre ensemble. À huit heures du matin, tu finissais de travailler, t'étais en pleine forme, tu ne t'en allais pas te coucher, t'allais prendre ta petite bière chez Belley, chez Parent, à La Chope, au Castor, etc. (Un papetier.)

Les lendemains de la veille ne peuvent pas devenir des congés de maladie, puisqu'il n'en existe pas comme tels. La notion de « maladie » n'est pas facilement admise dans cette usine, le terme semble même absent du vocabulaire. Il existe une

banque de congés volontaires prélevés à même la paie, ainsi que quatre journées mobiles que les employés peuvent utiliser sans justification. L'usine fonctionne selon la formule de la production continue, vingt-quatre heures sur vingt-quatre, sept jours sur sept, trois cent soixante-et-un jours par année, ne fermant qu'à Noël, au jour de l'an, à la Saint-Jean-Baptiste et à la fête du Travail.

Les manifestations sociales sont encore très prisées auprès des papetiers, mais changent de forme, compte tenu des difficultés logistiques à mettre sur pied des activités pour les grands groupes, par exemple, le golf a remplacé le hockey. Aujourd'hui, la consommation d'alcool en bande reste occasionnelle, et les membres qui ont développé une dépendance s'y adonnent sur une base individuelle et dissimulée. En ce qui a trait aux drogues, les papetiers ne connaissent pas véritablement ce problème. Cela ne semble correspondre ni à leurs valeurs, ni à leurs goûts, ni à leurs habitudes. Il faut préciser cependant que l'âge moyen est de 42 ans.

b) *Les hommes de métier*

Les hommes de métier, au nombre de trois cent cinquante, ne forment pas à proprement parler un groupe. Au contraire, ils ont plutôt tendance à se rassembler par métier et à entretenir des querelles intestines. Que le métier soit de pointe ou en perte de vitesse entraîne chez les membres un ensemble d'attitudes de fierté ou, au contraire, de défensive. Par exemple, les machinistes et les électriciens, sous-groupes hier puissants dans l'usine, sont touchés par la technologie nouvelle qui remplace leur équipement par des consoles et des ordinateurs. Leur identité est donc menacée puisque les techniciens les remplacent graduellement. Le groupe sent son importance décroître dans l'usine.

Le travail des hommes est souvent très pénible, ayant à exercer leur métier dans tous les recoins et de ce fait subissant le climat de l'usine au complet. Lorsqu'il y a des bris des machines, ils sont soumis à des conditions extrêmes et souvent dangereuses : la chaleur (entre 40° et 50° C dans plusieurs secteurs), le bruit, la poussière, la graisse, les produits chimiques, sans compter les patrons qui mettent de la pression pour que les pièces soient réparées dans un temps record. Cependant les hommes de métier maîtrisent encore une partie de l'organisation de leur travail. Ils ont plusieurs décisions à prendre et voient le produit final réalisé.

Quant à leur vie sociale, ils ne se réunissent plus systématiquement en bandes, sauf lorsqu'il y a des bris importants qui peuvent durer de longues heures. La pénibilité du travail, alors à son maximum, est souvent accentuée par un ensemble de comportements liés à l'idéologie défensive.

C'est comme dans l'annonce de Molson où tu vois les travailleurs qui se mobilisent et après vont fêter ça ensemble. Tu travailles souvent dans des conditions extrêmes. Tu ne te donnes pas de chances non plus. Tu ne prends pas le temps de te nettoyer, de mettre le climatiseur en marche ; t'as sur toi du linge mouillé, de la sueur ; il fait chaud ; tout ça mêlé à la graisse, à la pollution, au bruit. Tu subis ça pendant douze ou seize heures de suite, après ça les gars ne sont pas durs à convaincre pour

aller prendre une bière. Une bière? ça finit toujours par une dizaine facilement. (Un mécanicien ajusteur.)

Mais de façon générale, les hommes ne se rencontrent plus en bandes comme autrefois. Ce n'est pas le passage aux quarts de douze heures qui a entraîné cette situation, puisque leur horaire est resté le même, soit à partir de huit heures jusqu'à seize heures. Il faut plutôt imputer ce changement aux mesures de la compagnie qui interdit désormais de sortir de l'usine durant l'heure du midi. Les hommes de métier n'ont plus la même vie de travail qu'avant, ni la même vie sociale. Les relations de travail s'en ressentent, car l'ancien rapport de force n'existe plus. Ils perdent d'ailleurs leur leadership dans la vie syndicale. La consommation d'alcool suit les mêmes tendances. Bien qu'elle soit encore assez importante, il ne s'agit plus d'une consommation sociale en bande, mais plutôt d'une consommation de petits groupes ou individualisée.

C'est devenu bien tranquille. Ce n'est plus comme avant. Les vieux étaient plutôt joueurs de tours. Il faut dire que la compagnie ne veut plus qu'on se joue des tours à cause des accidents de travail. Avant, les gars le faisaient beaucoup, ça se taquinait, ça allait à la pêche ensemble, ça allait prendre un verre, ça avait l'air plus plaisant dans ce temps-là. Si t'as plus le droit de rien faire, plus le droit de prendre une bière, de jouer, s'il faut que tu fasses rien que ton travail, tu deviens quasiment comme un robot. (Un mécanicien.)

La drogue commence à remplacer l'alcool, particulièrement la cocaïne, étant donné, entre autres, ses effets moins apparents qui exposent moins aux pénalités. Les valeurs du groupe sont cependant en conflit, puisque les ouvriers plus âgés se révoltent devant l'attitude des plus jeunes qui consomment. Ainsi, ils imputent au phénomène de la drogue les comportements individualistes, étranges et même violents qu'ils observent. Un fossé supplémentaire est donc en train de se creuser entre les deux catégories d'âge alors qu'ils subissent sensiblement les mêmes conditions de travail.

c) *Les manœuvres*

Les manœuvres (ou ouvriers spécialisés), au nombre approximatif de trois cents, occupent l'échelon le plus bas dans l'usine et ils s'en ressentent à tous les moments aussi bien au travail que dans leur vie sociale. Ce sont généralement des travailleurs sans qualifications qui occupent des postes où le travail est dur, routinier, rapide, et sans véritable possibilité de changement ou d'avancement. Certains subissent des conditions parfois extrêmes (chaleur, bruit, poussière, produits toxiques) et accomplissent un travail physique intense peu exigeant du côté des capacités mentales. Par exemple, les cent cinquante chargeurs de magasin placent, à l'aide d'une gaffe, des billes de bois de 1,3 mètres et de 50 kilos dans des caissons de 4 mètres de profondeur. Ils chargent environ vingt cordes de bois par jour. Ils n'ont aucun contrôle sur le flux du travail puisque le bois est transporté par des convoyeurs. Ils doivent continuellement prendre garde de ne pas se faire frapper par les billes qui dévalent, ou de ne pas tomber dans le trou. Pour l'ensemble des manœuvres, lorsque la modernisation

améliore leurs conditions physiques de travail (comme ce fut le cas au département d'emballage), elle se fait aux dépens des conditions d'organisation du travail. Ainsi, la répétition et la routine liées aux tâches automatisées remplacent l'effort physique d'autrefois.

Ce groupe se compose en bonne partie d'ouvriers relativement jeunes (18-35 ans) et se distingue en général par l'absence de rapports collectifs notables. La vie sociale est donc réduite comparativement à celle des papetiers, voire des hommes de métier. La consommation de psychotropes est cependant élevée. De nombreuses mesures disciplinaires en font preuve. Ce groupe est quelque peu méprisé par les autres employés qui les appellent les « goglus » ou les « grosses bottines » à cause de leurs chaussures spéciales. Les manœuvres se croient rejetés des autres et ne ressentent aucune appartenance, ni à leur groupe ni à l'usine. En plus de leur isolement, ils se sont trouvés au fil du temps en position de retrait en raison de nouvelles procédures d'embauche : p. ex., les moyens formels de sélection (affichage de postes, test de sélection) des dernières années, par opposition au recrutement traditionnel dans la famille des ouvriers en place. Aujourd'hui, l'embauche se fait surtout par népotisme. Les nouveaux ne se sentent pas d'attaches au milieu ouvrier et encore moins au syndicat, ce qui produit une dichotomie supplémentaire dans le groupe. D'autre part, les exigences de formation préalable se sont accrues par rapport aux années passées. Les verts arrivent avec un bagage scolaire qu'ils ne peuvent utiliser avant plusieurs années alors qu'ils doivent accomplir des tâches physiques astreignantes pour lesquelles ils ne sont pas préparés. Il en résulte une inadéquation entre les attentes et la réalité du travail, qui se traduit par un désenchantement et un repli sur soi. Dans ce contexte, la drogue se trouve en terrain propice : avec de bons salaires et de faibles responsabilités familiales, les employés, malheureux au travail, peuvent se procurer facilement un substitut à leurs espoirs déçus.

d) *Les techniciens*

Une centaine de techniciens forme une catégorie dont le travail est essentiellement individualisé. Ils arrivent au moulin avec une formation spécialisée et jouissent ainsi d'une considération qui les place en position stratégique vis-à-vis des autres groupes, surtout les hommes de métiers. Ce sont, cependant, des travailleurs qui ont de la difficulté à définir leur territoire. Ainsi, lors de conflits de juridiction, ils n'ont pas la même tendance que les hommes de métier à trancher les litiges « sur le bras ». Au contraire, ils seront enclins à « écrire des masses de documents » et à régler les différends sur papier. Alors, les débats s'éternisent au lieu de se régler promptement. En fait, les techniciens utilisent les moyens appris lors de leur formation. L'apparition de nouvelles techniques est associée, pour eux, à une situation d'avancement en autant qu'ils aient la possibilité de faire évoluer en même temps leurs connaissances, ce qui n'est pas toujours le cas, la compagnie n'étant pas très ouverte à la formation professionnelle du personnel syndiqué. Les conditions physiques de

travail sont en général beaucoup plus faciles pour eux que pour les autres groupes. Les hommes de métier les appellent «les *shoe* claques» parce qu'ils font «de l'ouvrage propre». Les techniciens ont plus souvent l'occasion de travailler dans des locaux climatisés, loin de la machinerie bruyante. L'organisation du travail leur laisse une certaine marge de liberté, puisqu'ils doivent prendre plusieurs décisions. Ils subissent cependant une tension liée à la complexité de leurs tâches. Par ailleurs, le type de relations interpersonnelles vécues avec les compagnons leur est parfois une cause de conflits : l'existence de relations privilégiées entre eux, ou entre un technicien et son chef amène des tensions dans le groupe. Tous ces éléments contribuent donc à rendre leur emploi plus stressant que pénible physiquement.

Les sorties des techniciens en bandes sont très occasionnelles. À vrai dire, leur vie sociale est fortement individualisée. Leur relative jeunesse de même que leur style de vie orientent les techniciens vers des valeurs moins compatibles avec la vie de groupe. Ainsi, la conjointe et les enfants, la famille et les amis en dehors de l'usine occupent une place prépondérante dans leur vie. La consommation d'alcool ou de drogue est un phénomène isolé ou à peu près inexistant chez eux. Ils ne partagent pas les valeurs sociales associées à l'alcool. Au contraire, ils visent plutôt un style de vie orienté vers la performance individuelle et la recherche d'une meilleure santé. Ainsi, ils s'adonneront plutôt à des activités, telles que la mise en forme physique, ou de type familial. Un stress mal contrôlé peut cependant les conduire aux psychotropes. En fait, les techniciens sont des personnes qui se font remarquer, non pas par leurs aptitudes physiques, ni par leur appartenance à un groupe, mais davantage par leurs connaissances techniques individuelles et leurs capacités à les faire valoir.

3. *Les facteurs de consommation*

Les raisons qui conduisent à la consommation d'alcool ou de drogue sont en relation avec les conditions du travail et les modes de socialisation des personnes. La chaleur est désignée systématiquement par ceux qui ont à la subir comme le principal facteur. Travailler sous des températures élevées entraîne une fatigue, un stress thermique, ainsi qu'une sudation et une déshydratation du corps, qui poussent à consommer du liquide. Cependant, en plus de ce facteur physique contraignant, on mentionne un ensemble d'éléments de l'ordre de l'idéologie défensive qui viennent justifier en quelque sorte les envies de boire. En d'autres mots : il fait chaud, le travail est dur, et on fait tout ce qu'il faut pour avoir vraiment chaud, parce que cela prouve à quel point on travaille fort et qu'on a maintenant droit à une récompense.

Les ouvriers rapportent avoir pris beaucoup de liquide, la plupart du temps de la bière, après avoir subi la «peste» qui est l'expression courante pour désigner les échappées accidentelles de sulfure d'hydrogène. Moins fréquente aujourd'hui que par le passé, il n'en demeure pas moins qu'on craigne énormément cette éventualité, puisqu'il y a eu mort d'hommes à ces occasions. La peur, sans être une condition physique, constitue tout de même un autre motif, car elle provoque un état de stress.

Elle n'est cependant pas exprimée de façon univoque par tous les groupes. Ainsi, les papetiers ont une réputation à soutenir et refusent de reconnaître qu'ils ont peur. Les hommes de métier et les manœuvres, eux, comptent beaucoup sur la démonstration de leurs forces physiques et de leurs capacités à réagir aux situations dangereuses. Dans ce contexte, manifester des réactions de peur pourrait causer un préjudice à leur image de virilité. Devant le danger, les techniciens et les travailleurs plus jeunes ont des attitudes différentes orientées davantage vers des notions de santé et de sécurité au travail. Ils ne se sentent pas mal à l'aise d'avouer leur peur, ce qui ne diminuera en rien leur prestige. Pour eux, prendre des précautions pour faire un travail hasardeux est une question de sécurité, alors que pour les plus âgés et les autres catégories, c'est une question d'image à préserver.

La longueur des horaires, les quarts de nuit et l'augmentation effarante du nombre d'heures supplémentaires sont à la limite d'une situation critique quant à la santé physique et mentale des ouvriers, et influent sur l'usage d'alcool ou de drogues. La semaine normale compte, en moyenne, quarante-deux heures. Cependant, dans la majorité des départements de production, les employés font entre vingt et trente heures de plus. Bon nombre sont entrés dans une spirale de comportements compulsifs dont ils ne peuvent plus sortir : de plus en plus d'heures loin de la maison pour un niveau de vie plus élevé, plus d'alcool comme antistresseur dans les rares temps libres, détérioration de la vie conjugale et familiale, divorce, pension alimentaire et nécessité de travailler encore plus fort pour tout payer. L'entreprise exploite la situation en quelque sorte en pratiquant l'attrition et en faisant des pressions sur les hommes pour qu'ils ne refusent pas le surtemps. Plusieurs se sentent donc obligés, compte tenu de leur situation financière, et s'en trouvent complètement désorganisés du point de vue de leur vie personnelle.

Un autre élément a contribué à la consommation élevée d'alcool dans cette usine, soit la disponibilité du produit durant le temps de travail. Auparavant, la plupart en apportaient dans leur boîte à lunch. Les réfrigérateurs des cuisines étaient remplis de bouteilles de bière qu'ils consommaient durant les pauses et chaque fois qu'ils le pouvaient. La compagnie était au courant et tolérait cette situation, l'acceptait même en quelque sorte puisqu'elle n'intervenait pas. Cette attitude conciliante a cependant contrasté avec les mesures punitives instaurées par la suite : suspensions, congédiements, etc. En même temps, l'entreprise a mis en place « un programme d'aide aux employés », qui ne fonctionne pas véritablement puisqu'il sert davantage à identifier, voire à dépister et à obliger les travailleurs à réagir. Il n'y a plus de congédiements liés à la consommation d'alcool — sauf chez les nouveaux — seulement des « suspensions indéfinies »... Conséquemment, la consommation n'est plus ouverte comme avant : ceux qui sont aux prises avec ce mal le camouflent le plus longtemps possible, tant qu'ils sont capables de fonctionner convenablement au travail.

La drogue ne se consomme pas en bande comme on le faisait avec l'alcool avant les changements d'horaire. Deux ou trois personnes se réunissent dans certains bars

ou en prennent sur les lieux de travail, surtout la nuit ou la fin de semaine, alors que la surveillance se relâche. Le phénomène de la drogue est plutôt associé, selon le point de vue des répondants, aux jeunes et imputé à un problème moral. Ainsi, les plus âgés considèrent les consommateurs comme des êtres insoucians, sans volonté, etc. La principale inquiétude vient du fait que la communication est très difficile à établir avec les ouvriers qui ont développé une telle dépendance. L'illégalité, la réprobation des autres travailleurs, l'individualisme de plus en plus grand, le repli sur soi et la dépression isolent les individus. De plus, le phénomène de polytoxicomanies se constate dans bien des cas (drogue et alcool, drogue et médicaments, ou les trois).

Pourtant, que ce soit à l'extérieur du moulin ou vis-à-vis des compagnons de travail, s'exprime encore le besoin de montrer son appartenance. Autrefois, on s'identifiait comme « un gars de l'usine » en ingérant de grosses quantités d'alcool, et ce, à toute heure du jour ou de la nuit. Il y a quelques années, celui qui aurait refusé de boire une bière avec ses compagnons aurait été mal perçu, puisque la symbolique du rassemblement autour d'une table et de l'alcool se traduisait effectivement par un geste concret : boire le verre de l'amitié, du compagnonnage. Dans ce cas, l'alcool avait une reconnaissance sociale et était considéré comme un « liant » nécessaire à la rencontre des travailleurs. Aujourd'hui, cette construction idéologique est en train de se transformer complètement. Les nouveaux horaires qui ne permettent plus ces rencontres quotidiennes, les lois et les mesures disciplinaires qui pénalisent sévèrement ceux qui dépassent les limites, les jeunes qui préfèrent d'autres psychotropes, de même qu'un changement dans le goût des consommateurs, sont autant d'éléments qui modifient effectivement la culture du groupe.

La modernisation des quartiers de la ville basse a entraîné aussi la disparition progressive des tavernes et des brasseries ; les clients ont donc déplacé leurs lieux de rencontre vers les banlieues, généralement plus près de leur domicile, avec la conséquence cependant que désormais la consommation ne se fait plus en bande, mais occasionnellement de façon individuelle ou par petits groupes de deux ou trois personnes.

On est parti de la taverne où on se rassemblait en habit de travail, autour d'une table ronde, à discuter des bons ou moins bons moments de la journée ou de la nuit de travail, pour se retrouver plus tard en train de draguer sur la Grande-Allée, ou accoudés à un bar ou dans une discothèque noyés dans le bruit de la musique.

*
* *

Les conditions physiques de travail, telles que la chaleur et la présence de produits chimiques, de même que certains éléments de l'organisation du travail, comme les horaires et le surtemps, sont sans doute liés à l'usage d'alcool. Des questions relatives à l'organisation sociale, la représentation symbolique, la dimen-

sion collective du travail, bref, la culture du groupe, renforcent les comportements et agissent directement sur les modes de consommation.

Résumons-nous. Les papetiers ont une grande identification au travail, une forte appartenance au groupe; la consommation se fait en bande lorsque l'horaire le permet, et l'usage d'alcool est stable ou en voie de diminution. Les hommes de métier ont une identification menacée, une appartenance au groupe qui tend à diminuer, un mode de consommation en petits groupes ou individuel, encore élevée quant à l'alcool, mais inexistante quant à la drogue, sauf chez les plus jeunes. Les manœuvres ont une identification négative, aucune appartenance au groupe sinon à de petits groupes, un mode de consommation plutôt solitaire: un usage élevé d'alcool et de cocaïne. Les techniciens ont une haute identification en autant qu'ils puissent individuellement se valoriser, et n'ont pas d'appartenance au groupe. Advenant qu'il y ait consommation d'alcool ou de drogue, le mode de consommation est individualisé, voire isolé, et l'usage d'alcool ou de drogue, marginale.

Par ailleurs, les effets négatifs des conditions physiques du travail s'additionnent à ses conditions d'organisation et encouragent la surconsommation d'alcool ou de drogues, mais peuvent être compensés en quelque sorte lorsque le groupe a la possibilité de reconstituer socialement l'univers de travail en un tout significatif. Selon cette optique, la bière aide à consolider le groupe bien qu'elle ait aussi comme autre conséquence de piéger certains qui y développeront une dépendance. La drogue n'a pas les mêmes effets conviviaux. Au contraire, elle isole les travailleurs et les rend menaçants aux yeux des autres compagnons de travail.

Ainsi, lorsque l'organisation du travail facilite le rapprochement entre les membres d'un groupe (comme chez les papetiers ou les hommes de métier), ils ont tendance à avoir une vie de groupe plus étendue. Au contraire, lorsque l'organisation est fortement divisée, ils ont des comportements individuels et ne participent pas à la vie collective. Les travailleurs en équipe et ceux des métiers, ayant une organisation du travail plus traditionnelle, se regroupent socialement et boivent de l'alcool en bandes comme rituel de convivialité. Les ouvriers dont les fonctions sont plus taylorisées boivent aussi de l'alcool, mais le font sur une base individuelle ou en petits groupes de deux ou trois personnes.

Suivant ces résultats, l'identification au travail est liée au degré de consommation, tandis que l'appartenance au groupe est liée aux modes de consommation. Plus l'identité au travail est élevée, moins l'est l'usage. Plus le sentiment d'appartenance au groupe est fort, plus l'usage se fait en groupe, et donc sous un mode social.

Marie-France MARANDA

BIBLIOGRAPHIE

- ALONSO-FERNANDEZ, FRANCISCO, *La dépendance alcoolique*, Paris, Presses universitaires de France, 1987 200 p. (« Psychiatrie ouverte ».)
- BRISSON, Pierre, « Aspects sociologiques contemporains liés à l'usage et à l'abus des psychotropes », dans : 1988 Pierre BRISSON (dir.), *L'usage des drogues et la toxicomanie*, Montréal, Gaëtan-Morin, p. 79-90.
- DEJOURS, Christophe, *Travail : usure mentale. Essai de psychopathologie du travail*, Paris, Centurion, 1980 155 p. (« Médecine humaine ».)
- DEJOURS, Christophe, *Règles culturelles des collectifs de travail*, Montréal, Université de Montréal, 1989 9-10 mai, 22 p (communication au colloque « Santé, sécurité et facteurs culturels des milieux de travail »).
- GIRAME, *La recherche en santé mentale et toxicomanie : spécificité de l'approche sociale et perspective de développement : projet spécial de recherche, 1987-1988 : rapport final*, Québec, Groupe interuniversitaire de recherche en anthropologie médicale et en ethnopsychiatrie, xvi + 367 p.
- HEROLD, David M. et Edward J. CONLON, « Work factors as potential causal agents of alcohol abuse », 1981 *Journal of Drug Issues*, 11, 3: 337-356.
- MARANDA, Marie-France, *Milieu de travail et toxicomanies : consommation d'alcool et de drogues dans une usine de pâtes et papiers*, Sainte-Foy, Université Laval, 207 p. (mémoire de maîtrise en sociologie).
- RENAUD, Marc et Marcel SIMARD, « Travail, santé, prévention : la place de la sociologie », *Sociologie et sociétés*, XVIII, 2: 3-9.
- ROMAN, Paul M., « Job characteristics and the identification of deviant drinking », *Journal of Drug Issues*, 1981 11, 3: 357-364.
- ROMAN, Paul M., « The orientations of sociology toward alcohol and society », *Journal of Drug Issues*, 1984 14, 1: 1-6.
- ROOM, Rodin, « Ambivalence as sociological explanation: The case of cultural explanations of alcohol problems », *American Sociological Review*, 41, 6: 1047-1065.
- SÉVIGNY, Robert (dir.), *L'intervention en santé mentale, premiers éléments pour une analyse sociologique : document de travail*, Montréal, Université de Montréal, iii + 289 p. (« Les Cahiers du CIDAR ».)
- SÉVIGNY, Robert et Jacques RHÉAUME, « Santé mentale et militance syndicale », *Santé mentale au Québec*, X, 2: 151-155.