

MISES À PIED, MISES AU PAS?

Longtemps, on a servi aux femmes le discours du sacrifice-dévouement-altruisme, incarné parfaitement par la création des écoles d'art ménager, ces «foyers» producteurs de bonnes ménagères non payées (p. 20). Comment s'étonner, 75 ans après Alphonse Beaudet, du fait que 78% des Québécoises rémunérées soient dans le secteur dit «des services»: commis, caissières, secrétaires, vendeuses, aides domestiques... ou serveuses de comptoir-lunch (p. 22). La plupart d'entre elles font la moitié du salaire d'un homme et n'ont aucune sécurité d'emploi, elles ne sont pas syndiquées et quasi non syndicales. À moins que les règles du jeu n'évoluent rapidement (p. 24), elles seront les premières victimes de la crise.

Parmi toutes ces travailleuses exploitées, les immigrantes sont encore plus mal loties, confinées au travail au noir, à la pièce, à la manufacture (p. 26). Si la loi offre peu de recours à toutes, il y a au moins quelques bonnes adresses à connaître, en cas de renvoi, d'abus, de harcèlement, etc. (p. 35).

Les conditions de travail des ouvrières et des employées de services seront bientôt modifiées par l'introduction déjà amorcée des changements technologiques. Pour les employées de bureau, les téléphonistes du Bell par exemple, les dégâts du «progrès» technologique sont déjà visibles (p. 28).

Alors comment ferons-nous pour, sinon arrêter le «progrès» en marche aveugle comme chacune sait, du moins contrôler un peu mieux ses effets? Hormis la syndicalisation, aux avantages certains mais à l'accès difficile, la conscience de l'urgence et l'organisation collective s'imposent. «Don't agonize, organize!» disent les Américaines. C'est ce que font les femmes du Regroupement des secrétaires (p. 33). Résistance passive, ou active, quitte à apprendre vite les règles du Grand Jeu électronique, comme les femmes du Mailing List (p. 34).

Pour que le «progrès» ne se fasse pas, une fois de plus, avec nos bras, sur notre dos. ✎



L'ÉCOLE DES FEMMES

En 1982, plus d'une femme sur deux est ménagère à temps plein et ne reçoit aucune rémunération pour son travail. Si 55% des Québécoises ne sont pas sur le marché du travail salarié, ce n'est pas par hasard. Le gouvernement québécois a toujours adopté des politiques visant à contraindre et, plus récemment, à inciter les femmes à être ménagères à temps plein. Mais les mesures économiques et sociales de l'État pour assurer la permanence du travail ménager gratuit devaient tomber en terrain fertile. Tout au long du siècle, les femmes ont été la cible d'innombrables campagnes de propagande : c'était le levain qui devait faire monter la pâte.

Les «écoles du bonheur»

Notre élite québécoise, nationaliste et cléricale, s'est toujours fait du mauvais sang au sujet de ce qu'elle identifiait comme la «crise de la famille».

Au début du siècle, la participation accrue des femmes au marché du travail salarié, l'émergence d'un mouvement féministe de pair avec un processus accéléré d'industrialisation et d'urbanisation inquiétèrent vivement les hommes de pouvoir. Déplorant le fait que «les Canadiennes-françaises avaient perdu le vrai sens de leurs responsabilités d'épouses, de mères et d'éducatrices»,³ Alphonse Beaudet se consacra pendant de longues années à un intense travail de lobbying politique qui aboutit, en 1905, à la création de l'École ménagère Saint-Pascal. Beaudet fut le précurseur d'un mouvement qui allait durer jusqu'à la réforme scolaire des années 60 : la mise sur pied des «écoles du bonheur», où les jeunes femmes apprenaient à accepter leur carrière d'épouse et de mère.

Les écoles ménagères connurent un succès considérable : en 1942, on en comptait 23 et 27 000 étudiantes y étaient inscrites.⁴ L'abbé Tessier, ardent défenseur de ces programmes, décrivait en ces

termes la formation inculquée aux jeunes femmes : «... une préparation intensément féminine et nettement orientée vers la vie du foyer. La famille, l'époux, les enfants constituent le centre d'intérêt vers lequel toute la formation doit converger... L'idéal visé : un sanctuaire familial où l'âme et les mains trouveront à servir, de la meilleure façon possible, l'Église et l'État».⁵

Que le gouvernement québécois ait accepté de subventionner ces écoles est sûrement un facteur important du succès qu'elles ont connu (les collèges classiques pour femmes, eux, ne seront subventionnés qu'à partir des années 50).

Mais les femmes inscrites dans les écoles ménagères ne furent pas les seules à subir cette propagande : à partir de 1937, l'«enseignement ménager» devint obligatoire tant à l'école primaire que dans les écoles normales. En plus de propager une «mystique de la féminité», ces programmes mettaient en garde les jeunes femmes contre l'influence néfaste du travail salarié sur leur vie. Dans un manuel scolaire obligatoire pour les étudiantes de la dixième année en 1960, on décrivait ainsi les répercussions du travail : «Indépendante sur le plan professionnel, la jeune fille s'imagine capable de se gouverner seule. Mariée, elle se soumet malaisé-

ment à l'autorité du chef de famille». Inlassablement, l'auteure rappelle à la jeune fille que «sa vie de femme, sa vraie vie de femme commencera avec le mariage et la maternité» et qu'à l'image de la sainte Vierge, «la mère de famille doit accepter ce que les autres font d'elle : une servante».⁶

Ménagères «professionnelles»

Un autre son de cloche, plus libéral en apparence, allait se faire entendre à partir des années 40, celui de la «professionnalisation» du travail ménager.

Entre 1939 et 1944, le nombre de femmes sur le marché du travail avait augmenté de 70%.⁷ À la fin de la guerre, il fallait justifier aux yeux de milliers de femmes des mises à pied massives. C'est en ces termes qu'on leur présenta la chose : «... voyez-y l'occasion de reprendre fermement les rênes d'un commandement qui vous revient de droit. Considérez le changement comme un avancement. D'employée, vous serez devenue patron, car la famille est une entreprise qui s'administre tout comme les grandes entreprises».⁸

Cette conception fut soigneusement articulée dans les années 50 par la Revue Moderne (qui sera connue à partir de 1960 sous le nom de Châtelaine). Le travail ménager devenait une profession, l'épouse était dorénavant «maîtresse de maison» ou encore «ingénieur domestique» et ses méthodes de travail seraient scientifiques. Selon Lyne Chamberland, sociologue, le rôle de la ménagère «est décrit et valorisé dans les termes habituellement réservés au travail salarié, i.e. l'efficacité, l'organisation scientifique, la compétence, les responsabilités».⁹

Cette conception correspondait aussi à la standardisation du travail ménager et à l'imposition, par le biais de la télévision et des magazines féminins, du modèle américain, blanc et petit bourgeois.

La professionnalisation du travail ménager, dont les fabricants d'électroménager et autres publicistes se faisaient les grands défenseurs, a servi à redorer le blason du travail ménager et à paver la voie pour l'effort de l'après-guerre des femmes : le «baby boom».



«La mère de famille doit accepter ce que les autres font d'elle : une servante.»

Mères et/ou coupables

Mais au cours des années 50, on assiste à un autre phénomène, celui de la massification culturelle de la psychologie. C'est le début d'une ère nouvelle : celle de la culpabilisation outrancière des mères.

Le message véhiculé par la psychologie est clair : les femmes, dès qu'elles sont mères, doivent se consacrer entièrement à leurs enfants et à leur mari. À défaut de quoi ceux-ci seront traumatisés, inadaptés, «insécures», etc... Il n'est donc pas question de faire autre chose que du travail ménager. Le célèbre Dr Spock avait ceci à dire à propos du travail salarié des femmes : «... des citoyens productifs et bien adaptés, voilà la plus grande richesse d'un pays, et la qualité des soins maternels dans la petite enfance est le meilleur moyen de garantir la formation de tels individus. C'est absurde de laisser les mères aller travailler pour confectionner des robes ou aller taper à la machine dans un bureau, alors qu'elles doivent payer des personnes moins qualifiées qu'elles pour s'occuper de leurs enfants».¹⁰

Depuis le Dr Spock, le discours psychologisant s'est érigé en justification idéologique majeure du travail ménager à temps plein des femmes. Mais en plus d'établir des normes qui définissent le type de «travail ménager psychologique» que doivent effectuer les mères, la psychiatrie et la psychologie établissent du même coup les mécanismes de contrôle de ce travail. Les mères sont tenues responsables de la santé émotive et mentale des membres de la famille, de la participation scolaire de leurs enfants ou de l'alcoolisme de leur époux.

L'approche psychiatrique du problème de l'inceste en est un exemple frappant ; à preuve, ce passage suivant où Hélène Levine, thérapeute féministe, cite l'un de ses «confrères» : «... un des problèmes majeurs dans les familles où il y a inceste

père-fille, c'est la mère qui est faible et incompétente ; elle est au courant de la situation, mais elle ne peut pas, ou ne veut pas y mettre un terme. De telles femmes sont passives et ont peu d'amour-propre, et elles obligent les filles à assumer un rôle qui est le leur».¹¹

De plus, tout refus par une femme de remplir le rôle de mère est vu comme un signe de dépression ou de mésadaptation. Pour certaines, ceci se traduit par l'ordonnance de drogues anti-dépressives : une étude récente établit qu'à Montréal, 28,1% des femmes consomment des psychotropes.¹² Pour celles qui devront suivre une thérapie, le «traitement» visera surtout à leur faire accepter leur rôle de ménagère : «En thérapie, les femmes viennent apprendre... à se conformer à ce vécu même qui les a amenées en consultation».¹³

Ces discours émanant de différentes institutions patriarcales – l'Église, l'État et la Science – ont ceci en commun : ils ont tous élaboré une définition de la femme «normale». Ils ont tous fait la corrélation femme-amour-travail ménager. Mais surtout, ils ont tous soigneusement évité de lever le voile sur la vraie vie des ménagères.

Cette propagande a servi à valoriser le rôle de la ménagère, tout en masquant les véritables mécanismes de la contrainte à la domesticité : l'insuffisance chronique de garderies, l'interdiction de l'avortement, la violence «domestique», le harcèlement sexuel, le viol, etc.

«On nous a faites complices et nous avons joué jusqu'au bout la comédie du bonheur tranquille, jusqu'à ce que nous allions devant les tribunaux témoigner des viols, des sévices corporels et psychologiques, des humiliations publiques et privées que nous avons subies.

«Le mensonge patriarcal a manipulé les femmes à la fois par les mots et par le si-

lence. Des faits essentiels nous ont été cachés. On a porté contre nous de faux témoignages.»¹⁴

Mais ces discours, heureusement, perdent progressivement leur emprise sur nous, dans la mesure où nous sommes capables de croire notre propre perception de la réalité, et de la reconnaître chez d'autres femmes.

ANDRÉE CÔTÉ

1/ **Éducation familiale de la jeune fille.** Marthe Saint-Pierre, Ed. du Pélican.

2/ *Une femme mariée ayant deux enfants effectue en moyenne 57 heures de travail par semaine, tandis qu'une femme chef de famille ayant deux enfants aussi travaille 8 heures de moins, soit 49 heures par semaine !* selon K. Walker, "Homemaking still takes time", *Journal of Home Economics*, Vol. 61, no 8, 1969. Cité dans **5 Millions Women, a study of the Canadian housewife**, CCCSF 1978.

3/ L. Lemieux, *Fondation de l'école ménagère Saint-Pascal, Revue d'histoire de l'Amérique française*, vol. 25, no 4, 1972, p. 552.

4/ *Les écoles ménagères au service du foyer*, **Relations**, sept. 1942, p. 236.

5/ A. Tessier, "Onze enfants, mais c'est immoral", **Relations**, nov. 1943, p. 296.

6/ Marthe Saint-Pierre, op. cit., p. 100.

7/ *De la poêle à frire à la ligne de feu*, Auger et Lamothe, Editions du Remue-Ménage, 1981, p. 163.

8/ *Montréal-Matin*, 18 décembre 1944, cité dans Auger et Lamothe, op. cit., p. 160.

9/ *La Revue Moderne, 1945-1960 : une analyse de la presse féminine commerciale au Québec.* Thèse de maîtrise U de M, janvier 1982, non publiée.

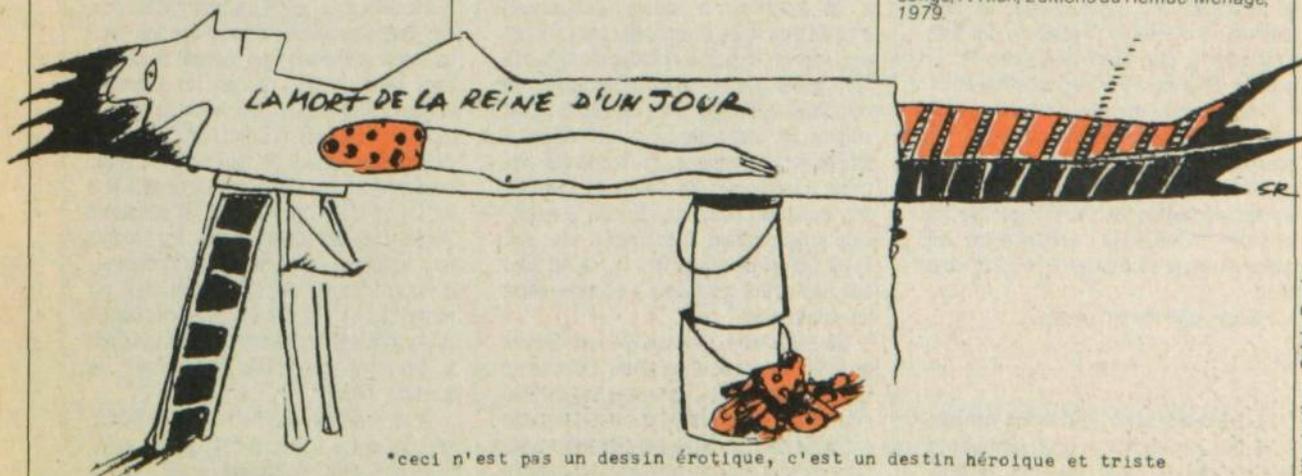
10/ Benjamin Spock, in **Comment élever votre enfant**.

11/ *On Being Woman and Psychiatric Patient, Personal Experience, Political Implications.* H. Levine in **Les femmes et la folie**, 5e Colloque sur la santé mentale, mai 1980, p. 56.

12/ *Va te faire soigner, t'es malade*, Guyon, Simard et Nadeau, p. 118.

13/ Guyon, Simard et Nadeau, op. cit., p. 75.

14/ **Les femmes et le sens de l'honneur : quelques réflexions sur le mensonge**, A. Rich, Editions du Remue-Ménage, 1979.



*ceci n'est pas un dessin érotique, c'est un destin héroïque et triste

Illustration : Sylvie Roche



SERVEUSES, DEMANDEZ!...

ZZA CASSE-CROUTE GRÉP



Photo: Editeur officiel du Québec

- **U**n gros coke !
D'une quinzaine d'années, moulée dans ses jeans, le cheveu savamment négligé, elle me regarde d'un oeil automatiquement maquillé. J'ai l'impression d'être la maman qui va chercher le verre de lait.

- 45¢ s'il-vous-plait.

J'annonce le prix en souriant et on est reconnaissant(e) de payer, parce que j'ai été gentille en comblant le désir. C'est ce qu'on appelle «la restauration». Je dois toujours être polie. Une mère ne doit pas s'attendre à être remerciée; elle est là pour ça. Et puis, il y a l'argent entre nous.

L'adolescente me tend 50¢ et s'en va. Ses cheveux délavés lui assurent un passage remarqué dans la foule. Pourquoi certaines filles s'astreignent-elles à des acrobaties chimiques pour suspendre les regards? Enfin. Elle louvoie entre les tables d'un pas étudié, verre de carton à la main.

De dos, elle ressemble à C.

...

Le premier jour, on a fait du ménage, fumé des cigarettes à bout filtre, et ri stupidement. C. avait l'air très fatigué.

Contrairement à la volée de poules (moi comprise), elle ne fardait pas sa pâleur. Du haut de ses vingt-cinq ans, elle se détachait nettement des autres. Pas du tout le genre de la Grecque qui baragouinait avec le patron, avec son nez de statue, ses yeux magnifiques, arborant une surcharge de gadgets en or. Ni de l'Anglaise. Ni de M. aux seins de matrone qui déjà connaissait tout. Sans compter la gérante... une rousse agressive en sandales Scholl.

J'ai tout à apprendre. Je fuis l'école. Il y a les machines à liqueur (absolument interdit aux filles de changer les bonbonnes), les grille-pain à entrées multiples (à faire briller dès qu'on a une seconde), les comptoirs à pâtisseries à remplir (surtout aligner les assiettes), les cafetières à emplir incessamment... la caisse électronique à manipuler, les boîtes de fournitures à combler (Désirez-vous de la relish-moutarde-ketchup madame?) etc. etc. Mais l'essentiel n'est pas là, ce ne sont que des petits riens pour s'occuper entre les client-e-s.

Samedi matin, 7 heures 30. Les rideaux de fer s'ouvrent sur une place couverte de tables et de chaises. Le restaurant, surface carrée, délimitée par deux comptoirs, fait partie de la «nouvelle aile» du centre commercial. Nos voisins complètent la gamme

de «fast food» de toutes nationalités offerts aux magasiniers-euses. Tout est prêt. Mais il n'y a personne. Alors on s'achète des cafés les uns les autres, histoire de passer le temps. Qui ne tarde pas à filer...

Les pas, les gestes, les regards se multiplient imperceptiblement mais sûrement. Par paquets, les gens entrent et sortent sans cesse des magasins où tout est «en vente». Tout ce beau monde a faim et soif tout à coup. Ils se précipitent en famille d'un comptoir à l'autre, comparant les prix, en ligne. J'essaie de ne pas voir les vingt ou trente personnes qui suivent du regard tous mes gestes, derrière la première vague d'affamé-e-s. Le cuisinier et son aide, à moitié fous, courent dans la graisse de patates. Ils font de tout sans entendre nos commandes. La caisse cliquette à tout va. La «muzak» coule à flots, les ballounes voguent au-dessus des têtes, les enfants hystériques hurlent, leurs parents chargés comme des ânes comptent combien il leur reste. Les plus rapides jouent des coudes, prêts à défendre chèrement leurs assiettes à prix fixe (disposées comme sur les photos). Enfin.

À la suite du test de la première journée, ils ont «remercié» l'Anglaise. Deux jours plus tard, une Italienne qui me res-



semble comme une jumelle est engagée. Elle devient la championne de «l'aplatissement de capine». Eh oui ! nous portons des chapeaux de cuisinier (miniatures) assortis aux tabliers carreautes rouge et blanc. Les seules blagues possibles entre nous sont de l'ordre de «l'aplatissement de capine» ou «l'arrachage de tablier», le tout lorsque la caméra est de l'autre bord... parce qu'un circuit vidéo balaie continuellement le «plancher» (pour notre sécurité, bien sûr !). L'image aboutit dans le bureau du gérant, à l'autre bout du centre commercial.

C. et moi travaillons du même côté, parlant très bas, occupées aux petits gestes, quotidiens déjà. Elle est si calme. Sous ses cheveux minces platine, ses traits s'étirent. On prend quelques heures à dire ce qui s'exprime normalement en minutes. On ne va pas très loin entre le café (décaféiné, monsieur ?), le ketchup, et les grille-pain...

Le gérant vient à cinq heures moins quart pour compter la recette. C'est un Grec de plus de six pieds qui a les yeux cernés. Il mange vingt «smoked meat sandwiches» par jour et autant de morceaux de gâteau au chocolat. Il a beaucoup de soucis. Par exemple, le cuisinier, qui est ici depuis plusieurs années, parle encore très mal l'anglais et a des crises subites de nostalgie durant lesquelles il va s'asseoir sur le «petit» congélateur (ah oui ! autre blague : enfermer une fille dans le «grand» congélateur) et pleure dans son tablier en regardant des photos de son pays. Il faut aller chacune son tour lui parler et le consoler (il parle grec parce qu'il est angoissé mais ça ne fait rien, on dit oui, oui...), avant qu'il daigne au moins faire des frites, en se mouchant dans son tablier (qui sent les cornichons et la sueur).

Au bout de trois semaines, les vendeuse-s des environs sont devenu-e-s des régulier-ère-s. Ils déjeunent (confiture-beurre d'arachides monsieur ?) ou passent prendre un café (deux-sucres-un-lait ?) et laissent leur sempiternel 10¢ sur le comptoir. La routine s'installe.

...

Lundi matin, C. est en retard. Ses bras couverts de bleus incroyables (on travaille en T-shirt, c'est cheap mais ça moule), son visage tuméfié et surtout son oeil au beurre noir font accourir le gérant (alerté par le reniflard électronique). Il est tellement nerveux qu'il mange trois morceaux de gâteau au chocolat en l'écoutant s'expliquer. Ils sont retirés à l'arrière du restaurant, cachés à la vue mais pas à l'ouïe des client-e-s qui d'ailleurs font semblant de rien en écoutant les beuglements du patron.

C. n'a pas travaillé ce jour-là. Elle est passée au comptoir (j'veux dire en avant)

en partant et m'a commandé une liqueur en me donnant du tip (on redonne l'argent en cachette mais on garde toujours le tip). Elle me confie sous le regard sévère du cuisinier (qui ne comprend rien) que son ami l'a emmenée en patins à roulettes et qu'elle a fait une mauvaise chute. Le gérant voulait la congédier, mais elle a réussi à l'attendrir.

- Salut ! à demain...

...

Samedi matin. 8 heures. L'interphone grésille. Une des filles n'aurait pas une copine prête à venir travailler ? Une amie de ma fausse jumelle arrive vers 9 heures. C'est une grande brune aux jambes d'athlète, les cheveux droits sur la tête, qui sourit d'une grande bouche gourmande. Elle reçoit un tablier, une capine (tout le monde s'y met à grand renfort de pincettes) et s'initie en vitesse aux deux mille petits gestes mécaniques du service au comptoir (et surtout quoi qu'il arrive le client a toujours raison !). Bon.

Et C. alors ? La mort dans l'âme, je sers les déjeuners.

10 heures. Je l'aperçois entre les tables de la terrasse. Elle me fait signe d'aller la rejoindre aux toilettes. Elle s'éloigne déjà. Quand une serveuse veut sortir, elle doit demander la permission (pas trop souvent, mademoiselle) au cuisinier (!), veiller à ce qu'une compagne tienne le fort, et surtout revenir vite. Je cours à l'urgence, enjambant le protocole.

Elle tremble comme une feuille. Terrorisée.

- Hier soir je regardais la TV avec mon chum... ça cogne... lui y dit de pas bouger... J'dis pas un mot, parce que tu penses bien que chu jamais allée en patins à roulettes... y m'avait foutu une volée... Un homme a crié que c'était la police... lui y'a sauté sur ses pieds pis en même temps la porte a fendu... y'est rentré un flic avec un gun pis y'a tiré... mon chum l'a reçu dans l'épaule... près du cou...

Les madames indifférentes autour de nous barguinent des 10¢ ou entrent et ressortent en colère, après avoir constaté qu'il faut payer. Les polies tiennent la porte pour une nouvelle arrivée, les chipies referment tout de suite, pour bien montrer que «chacune pour soi».

- J'ai crié, j'ai reçu une baffa... Y'ont appelé l'ambulance, fouillé partout, pis trouvé un sac de pilules dans' toilette, de l'acide, d'ta mescaline...

Elle se jette dans mes bras, complètement hystérique, pleurant comme un bébé. Les magasineuses se distancient (après tout, ce n'est pas leur drame) discrètement.

- Je l'savais pas... je l'savais pas ! Je l'jure !

Le rush du dîner est passé. En torchant ma pile de cabarets, j'angoisse. C. a été congédiée. Elle n'a pas d'argent pour la caution. Je ne me rappelle déjà plus si je lui ai conseillé de chercher un organisme qui fournit un avocat ou quelque chose pour les «défavorisé-e-s» (on le gagne sérieusement notre salaire minimum). Elle ne comprenait pas un mot, imprégnée de ses malheurs. Jusqu'au cou.

Elle a dit qu'elle se tuerait, plutôt que d'aller en taule.

J'ai comme la gorge sèche. Résultat d'un sentiment d'impuissance. Je me fais un «mélange», un gros. Depuis qu'on a la machine à Julep on en mêle avec n'importe quel jus ou liqueur, peu importe les proportions. Ça fait changement. Je vais fumer une cigarette avec M. et le cuisinier. Ils n'ont plus besoin de mes traductions. Ils ont choisi un compromis : elle apprend le grec.

...

Depuis le départ de C., j'ai eu droit à deux jours de congé. La première fois, c'est quand ils m'ont congédiée parce que j'avais mis de la moutarde sur la lentille de leur maudite caméra. Le même scénario s'est déroulé plus tard quand, en glissant sur une flaque de graisse, j'ai renversé trois assiettes de crevettes frites (Aimez-vous de la sauce tartare mademoiselle ?) sur le grand patron-proprio. Pour se changer les idées, il était venu jouer au restaurant pendant son congé de nouvelle année juive d'octobre. Ils m'ont rappelée le lendemain, comme la première fois. Mais cette fois-là ils ont un peu plus grincé des dents (pas tellement à cause de l'incident comme parce que j'avais ri).

Je retourne à l'école en septembre. Des premières, il ne restera que M. qui après plusieurs mois de réticences polies, s'est résignée aux atouchements du cuisinier. Il le faut bien, elle est trop jeune pour la lot du travail. Il pourrait tout à coup la trouver moins efficace... Il y a la mère à faire vivre, la voiture à payer, et tout ça.

Et moi, combien me reste-t-il de temps déjà à filer douce ?

HÉLÈNE LABELLE

«Le rush du dîner est passé. En torchant ma pile de cabarets, j'angoisse. C. a été congédiée.»



OÙ S'EN VA LA MAJORITÉ TRAVAILLEUSE ?

Vous avez 36 ans, 3 enfants, une 11^e année. D'abord ménagère, vous travaillez aussi à l'extérieur, essentiellement par besoin d'argent et non pour l'exercice ou pour votre culture personnelle. Vous êtes sténodactylo au complexe Desjardins, caissière à la Banque de Nouvelle-Écosse, commis chez Rona, serveuse au Greek Corner ou couseuse de chemises à la pièce. En moyenne, vous gagnez 4\$ l'heure et travaillez 44 heures par semaine, sans congès de maladie ou de maternité ni avantages sociaux, souvent obligée de faire au même tarif des heures supplémentaires. Bref, vous êtes la femme que nous cherchons : une travailleuse non syndiquée.

Rassurez-vous, vous n'êtes pas la seule : on évalue à 1 800 000 le nombre de travailleurs québécois non syndiqués et, à 70%, ce sont des travailleuses.¹ Comme vous, concentrées dans des ghettos d'emploi bien féminins : les services, en éducation ou en santé (18%), le commerce au détail (11%), le travail de bureau (35%) ; gagnant 63¢ là où un homme fait 1\$, avec des conditions de travail inférieures à la norme et sans aucune sécurité d'emploi. Dernières engagées, premières licenciées, moins payées et non syndiquées, vous êtes d'abord cette réserve facile de main-d'œuvre à bon marché dont tout capitalisme prospère a besoin. Au Québec, vous êtes 7 travailleuses sur 10.

Frappées par la crise

Ces temps-ci, le capitalisme est en crise, mais vos lendemains ne chanteront pas plus juste, vous vous en doutez. Au contraire. La crise n'étant que l'exacerbation des inégalités fondamentales du système économique, elle ne fera qu'empirer votre situation, augmentera votre taux de chômage, l'écart entre votre revenu et celui d'un collègue masculin, la ghettoïsation de vos emplois, la prolifération du travail au noir – à domicile –, du travail précaire et du temps partiel.

Au nom de la crise – et de la productivité, toujours – les employeurs licencieront les moins spécialisées d'entre vous, pour vous réengager parfois à temps partiel, vous faire travailler dans vos maisons à la pièce, ou vous remplacer simplement par des machines plus rapides et plus « stables » que vous. Par exemple, on prévoit que les changements technologiques entraîneront des pertes d'em-



ploi de 40% dans le secteur tertiaire – jusqu'à 50% dans le travail de bureau – alors que 78% des travailleuses sont concentrées dans ce secteur, dont 61% dans les bureaux. Beaucoup se réjouiront de ce que vous retourniez ainsi auprès de vos enfants, que vous n'aurez de toute façon plus les moyens d'envoyer dans les garderies qui subsisteront. Chaque chose à sa place.

Celles qui échapperont à la purge technologique verront leur travail se déqualifier, leurs chances de promotion s'amoin-drir, et leur santé se dégligner, au bureau devant les écrans cathodiques, à l'usine sous l'augmentation des cadences.

Bref, la crise ne fera que consolider l'inégalité de vos conditions et salaires, liée à la division sexuelle du travail social. Des mots tout ça, tirés tout droit de documents syndicaux idéologues et alarmistes ? Même pas. Le portrait est noir mais juste : les travailleuses seront les premières victimes de la crise économique et du « progrès » technologique conjugués. Regardez bien, c'est déjà commencé.

Vraiment au bas de l'échelle

Vous, surtout, qui n'êtes pas syndiquées. Bien sûr, des lois sont censées vous protéger, dont la loi 126 portant sur « les normes minimales de travail » : elle vous accorde comme temps de repos une demi-heure par jour, une journée par semaine, deux semaines par année ; 44 heures de travail/semaine, 4\$ de l'heure de salaire minimum, une ou deux semaines

de préavis pour congédiement, etc. Vraiment le minimum, quoi ! Sauf que les employeurs ne la respectent guère et que les amendes sont légères.

Voilà un cas. Eileen Shea est coordonnatrice de l'organisme Au Bas de l'Échelle, voué à la défense et à l'information des travailleuses non syndiquées. Son téléphone sonne pour la 4^e fois en 10 minutes :

- « Il vous a congédiée ?
- Ah ! Il veut que vous soyez là 24 heures par jour et vous avez refusé ?
- 4 dollars de l'heure pour l'entretien. Et vous travaillez combien de jours ? 7 jours/semaine, en tout 50 heures comptées. Vous êtes concierge là depuis... 6 mois. !
- vous a congédiée devant témoin ? Non...
- Écoutez, je vais vous donner le numéro de téléphone du comité paritaire, parce que le salaire prévu pour cet emploi est de 6\$ l'heure, et non 4\$ l'heure. Alors il vous doit... 100\$/semaine pendant 6 mois, environ 2 500\$. La seule façon de négocier, c'est par le comité paritaire.
- Non, il n'a pas le droit de vous congédier à cause d'un refus de travailler 24 heures, mais sans témoin, vous n'avez pas de preuves... Lui a le droit de vous congédier même sans raison, si vous n'êtes pas là depuis 5 ans.
- C'est ça. Comme vous n'êtes pas syndiquée, vous êtes régie par le décret et il ne prévoit pas de sécurité d'emploi. Mais vous pouvez au moins récupérer l'argent... »

Les unions, qu'ossa donne ?

De toutes les plaintes reçues par Au



Bas de l'Échelle, 70% proviennent de femmes, dont plus de 50% après congédiement. Évidemment, le fait d'être syndiquées ne réglerait pas tous vos problèmes, de fatigue, de santé, de garde, etc. Il faudrait lutter pour imposer vos propres revendications dans les structures syndicales (plutôt mâles) mais il est prouvé que vos salaires et vos conditions de travail verraient une amélioration de 9 à 14%,⁴ et que vous auriez quotidiennement avec l'employeur un «meilleur rapport de force», comme on dit.

Sauf qu'il est quasi impossible, dans les secteurs majoritairement féminins où vous piétinez, de vous organiser syndicalement. Ou bien parce que vos groupes de travail sont très réduits : 4 vendeuses dans un magasin, 3 coiffeuses dans un salon, 15 brodeuses dans une manufacture... ou bien parce que vous êtes éparpillées, isolées physiquement et psychologiquement, travailleuse au noir devant votre stock d'étiquettes à coudre, travailleuse domestique haïtienne, secrétaire volante et «temporaire» placée par une agence, ou remplaçante-serveuse au restaurant du coin ; bref, souvent en situation illégale, peu informées de vos droits minimaux et très difficiles à rejoindre.

Même en supposant que les 12 travailleuses de votre pâtisserie soient d'accord avec le syndicat, il faut prévoir des délais d'accréditation d'au moins 6 mois, délais que l'employeur utilisera pour congédier — quasi impunément — les meneuses, et toutes vous intimidier.

En plus des délais et du manque de protection de vos activités syndicales, il y a un obstacle majeur : l'actuel Code du travail québécois ne prévoit que la syndicalisation unipatronale : 1 employeur, une entreprise, 1 groupe de travailleuses.

Un changement majeur

En juin dernier, la Coalition sur les normes minimales d'emploi et l'accès à la syndicalisation, regroupant des travailleuses-euses non syndiquées-e-s, des immigrantes-e-s, la CSN, la CEQ, le Mouvement Action-Chômage, Au Bas de l'Échelle, etc., demandait publiquement au premier ministre Lévesque de respecter le programme de son propre parti et d'instaurer la syndicalisation multipatronsale dans le Code du travail.

Voilà pour vous une solution possible. Ajoutée au système actuel, l'accréditation multipatronsale vous permettrait de vous regrouper par secteur d'emploi, sur une base probablement géographique régionale, pour négocier ensemble une convention collective, face à vos employeurs eux-mêmes regroupés... Exemples : toutes les employées de buanderie de Montréal, tous les coiffeurs et coiffeuses de la région de Drummondville.

Cette revendication n'est pas nouvelle. Appelée aussi négociation sectorielle, elle

est invoquée périodiquement depuis 10 ans par la CSN et la FTQ, qui y voient le seul moyen de défoncer l'actuel plafonnement des effectifs syndicaux, sans qu'elles s'entendent toutefois sur toutes les modalités d'application : monopole syndical dans certains secteurs (FTQ), ou une formule plus souple d'adhésion individuelle volontaire, à l'européenne (CSN) ?

Non à l'accréditation multipatronsale

Comment réagit le pouvoir politique ? Malgré son inscription au programme du PQ, malgré les déclarations du ministre Marois, réaffirmant que «le syndicalisme doit être un droit réel, et non sur papier seulement, soumis à des lenteurs, obstacles et contraintes»,⁵ il est probable que les nouvelles législations étudiées à l'automne ne feront que modifier l'actuel Code du travail, sans toucher au régime d'accréditation.

C'est que les pressions du patronat sont très fortes, en sens contraire. Par exemple, pour Ghislain Dufour, vice-prési-

de boutiques, ou devant l'ensemble des 40 000 femmes de l'UIOVD, l'Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames, ce syndicat pourri affilié à la FTQ...

Et pourtant...

Et pourtant, il semble évident que les femmes obtiendront de meilleures conditions de travail en étant regroupées, plutôt que divisées et isolées. C'est pourquoi la syndicalisation, malgré ses limites, et particulièrement l'accréditation multipatronsale dans le secteur privé, sont des mesures à favoriser. Encore faudra-t-il que les syndicats défendent mieux les intérêts de leurs travailleuses et leur laissent plus de pouvoir, mais ceci est une autre histoire...

Quant aux catégories de travailleuses pour qui la syndicalisation sera un défi impossible à relever, travailleuses au noir ou sans statut de main-d'œuvre salariée, elles peuvent envisager certaines solutions, comme la création de regroupements et d'associations autonomes de travailleuses. Les aides domestiques, les secré-

«Non, il n'a pas le droit de vous congédier à cause d'un refus de travailler 24 heures, mais sans témoin, vous n'avez pas de preuves...»

dent du Conseil du patronat du Québec, «la négociation sectorielle serait l'équivalent d'une syndicalisation obligatoire», et il se sert d'un sondage, commandé à CROP par le CPQ, pour prouver qu'à peine 15% des non syndiqués-e-s désirent devenir syndiqués-e-s. De plus, ça mettrait en faillite les PME, incapables de soutenir l'augmentation conséquente des salaires, et ça ferait stagner l'économie québécoise (sic). Tout ça étalé dans un document de 12 pages remis au ministre.

Aux chiffres du CPQ, la CSN oppose les siens : selon l'enquête du Centre de sondage de l'Université de Montréal, 30% des non syndiqués-e-s voudraient l'être. Les autres se méfient et ils sont nombreux.

Chez les travailleuses mêmes, l'idée de la syndicalisation se heurte encore, selon Eileen Shea, à «beaucoup d'ignorance et d'incompréhension». Au climat général d'anti-syndicalisme, de plus en plus attisé dans les mass média, s'ajoutent des facteurs de langue, d'instruction, et pour la majorité des femmes, des conditions d'isolement que les changements technologiques ne feront qu'aggraver.

«Les femmes, dit-elle, ont les pires conditions de travail dans la restauration, les manufactures, les bureaux... mais elles ne font pas le lien entre leurs problèmes et leur non-syndicalisation. Ou bien elles ont des préjugés terribles, en lisant les journaux, en voyant fonctionner des syndicats

taires, les travailleuses grecques, les femmes collaboratrices de leur mari l'ont déjà fait, à leur mesure, selon leurs besoins spécifiques.

Sans offrir les avantages du syndicat et sa reconnaissance, ces regroupements peuvent vous servir à développer des formes nouvelles de résistance à l'exploitation, cette résistance active ou passive dont vous et nous toutes pouvons sentir l'urgence.

FRANÇOISE GUÉNETTE

1/ Évaluation de la Coalition sur les normes minimales d'emploi et l'accès à la syndicalisation, juin 1982. Les données générales qui suivent proviennent de documents : du comité de la condition féminine de la CSN, des propos de Suzanne Leduc et Monique Simard de la CSN, et de l'excellente étude de Francine Lepage et Anne Gauthier, pour le Conseil du statut de la femme : *Syndicalisation : droit à acquérir, outil à conquérir*, 1981.

2/ Chiffres de Travail Canada : Les femmes dans la population active, 1980, cités dans le Rapport du comité de la condition féminine au 51^e congrès de la CSN, mai 1982.

3/ Chiffres du Bureau international du travail (concernant l'Europe mais applicables à l'Amérique du Nord), cités dans le même rapport à la CSN, mai 1982.

4/ Étude de G.F. Starr, pour l'Ontario Ministry of Labour, citée par Léo Roback in *La syndicalisation sectorielle*, IRAT, 1977.

5/ Le Devoir, 20 mars 1982.

6/ Le Devoir, 9 février 1982 et La Presse, 23 mars 1982.



À L'OMBRE DES QUÉBÉCOISES

De 1968 à 1980, le Québec a accueilli 156 000 femmes immigrantes dont 55 000 projetaient de travailler à leur arrivée. De ce nombre, les Haïtiennes représentent le groupe le plus important, suivies de près par les Françaises, les Américaines, les Britanniques, les Vietnamiennes, les Italiennes, les Grecques et les Portugaises; 68% ne parlent pas français, 44% ne possèdent qu'un niveau d'instruction primaire ou secondaire, et plus du quart d'entre elles n'ont jamais fréquenté l'école. Leur âge moyen est de 27 ans et plus de la moitié, 54%, sont mariées.¹



Photo: Éditeur officiel du Québec

L'accès à l'emploi : un cul-de-sac organisé

En arrivant au pays, elles ignorent tout du fonctionnement du marché du travail et n'ont souvent pas accès au cours du COFI (Centre d'orientation et de formation des immigrants). La plupart des employeurs

ne reconnaissent ni leur formation, ni leur expérience et leur demandent de «l'expérience canadienne». Et la situation peut encore se compliquer d'un facteur de méfiance pour les femmes provenant de pays à bouleversements politiques, et de racisme pour celles qui sont noires.

C'est le cas d'une infirmière rouandaise

arrivée au pays il y a 9 mois avec un statut d'immigrante reçue. En plus d'être déqualifiée ici par les autorités, le seul emploi qu'elle s'était déniché de peine et de misère comme «dame de compagnie» s'est volatilisé lors de sa rencontre avec l'employeur : «Je ne pensais pas que vous étiez si noire», lui a-t-il dit!³

Ce n'est donc pas un hasard si cette diversité culturelle aboutit à une uniformité alarmante sur le plan économique. Car que leur reste-t-il comme choix, ignorant la langue et leurs droits, démisées de leurs compétences ? N'étant reconnues au bout de la ligne que comme femmes, étrangères de surcroît !

Le travail en manufacture

«Dans le code du travail, c'est écrit qu'on doit avoir un espace pour dîner, mais nous autres on n'a pas ça. Ils n'ont pas d'espace alors on mange à nos machines à coudre. Il ne faut pas salir le linge, ne rien renverser.»⁴

Les femmes immigrées constituent 60% de la main-d'oeuvre de l'industrie du vêtement. Au Québec, celle-ci compte environ 60 000 employé-e-s et son chiffre d'affaires est d'environ 1 milliard. Seulement 40% de ses membres sont syndiqués, principalement à l'UIOVD (Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames).⁵

Les conditions de travail sont déplorables. Tout se fait à la chaîne et la plupart du temps ne se limite qu'à une seule opération : poser une poche, coudre des boutons... Les travailleuses sont soumises à une cadence déterminée par le contre-maître et sont payées «au rendement». Cette pratique consiste à verser un salaire horaire à celles qui sont rapides et un salaire «à la pièce» à celles qui sont plus lentes. Ce qui provoque une tension et une compétition énormes entre les femmes. Plusieurs d'entre elles souffrent d'ulcères d'estomac à cause de ce stress : «Le salaire au rendement, c'est la foire aux chimères, le sac d'avoine que l'on place devant un cheval pour qu'il coure plus vite. Toutes les femmes d'ici et d'ailleurs, principales victimes du système, s'entre-déchirent entre elles. Quel spectacle!»⁷

L'insalubrité et la saleté des locaux sont la règle générale. On évalue à 90 décibels¹⁵ le bruit des machines à coudre et des presseuses, et les jours d'été la chaleur peut monter jusqu'à 110°.⁸ «C'est tellement sale et plein de poussières, quand je sors de la manufacture, le soir, je me gargarise et dans le crachat, je vois des petits fils de tissus.»⁹

Plusieurs travailleuses souffrent d'épuisement physique et moral et une femme sur deux porte des lunettes.¹⁰

Les femmes sont aussi discriminées au



niveau des salaires et des postes. 47.5% des femmes gagnent moins de 4.01\$ de l'heure alors que 81.9% des hommes gagnent davantage. La manutention et les postes de coupeurs et de marqueurs, mieux rémunérés, sont exclusivement occupés par des hommes. Et on note même que : « Dans les 25 dernières années, des emplois masculins¹¹ ont été pris en charge par des femmes, et ce, avec une baisse de salaire. » La raison de cette substitution est fort simple : « Les immigrantes, surtout celles arrivées récemment, sont plus dociles, acceptent de faire n'importe quel travail, ne réclament pas de vacances, rejettent le militantisme syndical, et surtout, travaillent à des salaires inférieurs. »¹²

Il faut dire que les patrons possèdent de multiples armes pour empêcher une syndicalisation plus massive. D'abord, diviser les femmes dans l'usine selon les communautés. Ne pas les faire manger à la même heure. Leur répéter souvent que le mouvement syndical est « communiste » et qu'elles seront expulsées si elles y adhèrent. Et les menacer de dresser une liste noire des activistes syndicales, qui les barrerait de tout autre emploi !¹³ Il n'est guère surprenant dans ces conditions que les femmes préfèrent accepter leur exploitation plutôt que de s'affilier à un syndicat.

Le travail domestique

« Le premier soir que je suis arrivée au Canada (il était environ 10 heures), la femme de la maison m'a montré la cuisinière très sale. Dans mon pays, je n'ai jamais vu ce genre de cuisinière. Alors je pensais qu'elle voulait simplement me la montrer. Eh bien, vous imaginez ma surprise lorsque j'ai réalisé qu'elle voulait que je la nettoie immédiatement ! »¹⁴

Les femmes immigrées constituent 90% du personnel domestique. Dans une étude de ce travail, la revue féministe « Fireweed » note que « les femmes qui travaillent comme domestiques subissent la dégradation associée à une occupation qui n'est pas perçue comme étant « respectable ». C'est pourquoi les femmes canadiennes se tiennent loin de ce type de travail, refusant (...) des emplois mal rémunérés où leurs droits comme travailleuses ne sont pas reconnus par le gouvernement. »¹⁵

Devant cette pénurie, « le Gouvernement tolère (que d'égards pour celles qui viennent cirer leurs parquets !), pour un temps limité, l'entrée au pays de non-immigrantes qui, après plusieurs démarches, recevront un permis de travail d'une durée de 6 à 12 mois. » Ces non-immigrantes viennent du Tiers-Monde, sont allophones et ignorent tout des lois qui pourraient les protéger. L'inégalité du rapport de force

est donc immédiatement scellée entre celles-ci et leurs employeurs.¹⁶

Les conditions de travail sont encore pires que dans l'industrie du vêtement. Elles doivent travailler de longues heures, parfois 7 jours par semaine, et garder les enfants souvent 24 heures sur 24. L'Association du personnel domestique à Montréal évalue le salaire hebdomadaire à environ 50\$.

De plus, elles sont complètement isolées et doivent supporter le mépris, les menaces et le harcèlement sexuel de plusieurs employeurs.

Et leur dépendance ne s'arrête pas à ceux-ci. Elle s'étend aussi aux agents d'immigration car « si une femme perd son emploi, elle est immédiatement considérée comme « illégale » et la décision de la renvoyer chez elle ou de lui donner une chance de se trouver un autre employeur, est laissée à l'agent d'immigration. »¹⁸

Devant l'arbitraire que laisse planer une telle situation et les nombreux exemples de femmes déportées du pays après avoir logé une plainte contre un employeur, elles préfèrent subir leur sort en silence.¹⁹ C'est le cas d'une femme qui, « peu de temps après son arrivée dans une famille d'Ottawa, s'est vue informée par le maître de la maison que l'une de ses fonctions était d'avoir des rapports sexuels avec lui quand il l'exigerait. » Suite à un avortement, on lui a suggéré de dénoncer son employeur aux autorités de l'Immigration. « Mais elle craignait d'être déportée et travaillait toujours au même endroit. »²⁰

Et l'attitude du gouvernement face aux travailleuses domestiques ? Selon l'Association du personnel domestique, il ne se préoccupe pas de leur sort. Car bien qu'elles soient reconnues par la loi 126 (loi sur les Normes du travail), encore faut-il que l'employeur déclare qu'il engage une travailleuse domestique pour qu'elle soit protégée.²¹ Mais comme il n'y a pas de véritables mécanismes de contrôle gouvernemental, la plupart ne le font pas et les exploitent à leur aise.

Le travail à domicile

« Je travaillais de 6 heures le matin à minuit tous les jours pour souder des pièces électroniques. J'étais payée 5 cents la pièce. Je devais en faire environ 1 000 par semaine pour arriver à me faire environ 100\$. Au bout de 6 mois, j'ai arrêté parce que je suis tombée malade. »²²

Le gouvernement du Québec estime qu'environ 20 000 femmes travaillent à

domicile pour l'industrie du vêtement au Québec²³ et selon des chiffres du CSF (Conseil du statut de la femme), il y en aurait 33 000 à 55 000 dans l'industrie en général.²⁴

Cette recrudescence est liée à la crise qui sévit dans tous les pays industrialisés, nécessitant une main-d'œuvre docile et facilement exploitable pour relever la situation.²⁵ Les femmes immigrées, mères de jeunes enfants, constituent cette main-d'œuvre toute désignée, l'absence de garderies et les valeurs de leurs communautés les empêchant de quitter la maison. « Les hommes ne veulent pas que leurs femmes sortent hors du foyer ; cela mettrait en danger leur image de chef de famille. »²⁶

Les conditions de travail sont aussi insupportables que dans l'industrie du vêtement et dans le service domestique, se vivant par surcroît dans l'illégalité, « au noir ». Semaine de 7 jours, aucun avantage, insécurité d'emploi, isolement, stress du travail au rendement et pour des salaires moindres qu'en manufacture. De plus, dans l'industrie du vêtement, la travailleuse doit payer la location de sa machine, les frais de son entretien, de sa réparation et le coût d'électricité.²⁷

Pour les employeurs, ce travail constitue une mine d'or ! Il abaisse le niveau des salaires, les coûts de production, divise les travailleuses et affaiblit le poids de négociation des syndicats en usine. Ce mode de travail a entraîné la fermeture de 159 ateliers de confection syndiqués à l'UIOVD.²⁸

Et ce n'est pas un hasard si ce sont les femmes qu'ils exploitent le plus facilement. Il est clair qu'étant habituées à travailler gratuitement à la maison, elles sont beaucoup moins exigeantes quant à leurs salaires et à leurs conditions de travail !

Les syndicats ne sont pas en mesure de syndiquer ces travailleuses à cause de leur isolement et parce que, selon la loi, des travailleuses régies par un décret (un prix minimum fixé par pièce de tissu) ou rémunérées à la pièce deviennent leurs propres employeurs. Pour ces raisons, la plupart des syndicats demandent l'abolition du travail à domicile.²⁹

Pour les femmes immigrées, c'est le gouvernement qui a le plus grand tort dans cette affaire. Il a légalisé leur sur-exploitation en acceptant de donner des permis aux compagnies, aux employeurs qui les exploitent. Ce qui lui permet du même coup, selon elles, de retarder indéfiniment l'implantation d'un réseau gratuit de garderies.³⁰

à suivre page 33

« Je ne pensais pas que vous étiez si noire !... »



" MICRO-TECHNOLOGIE "

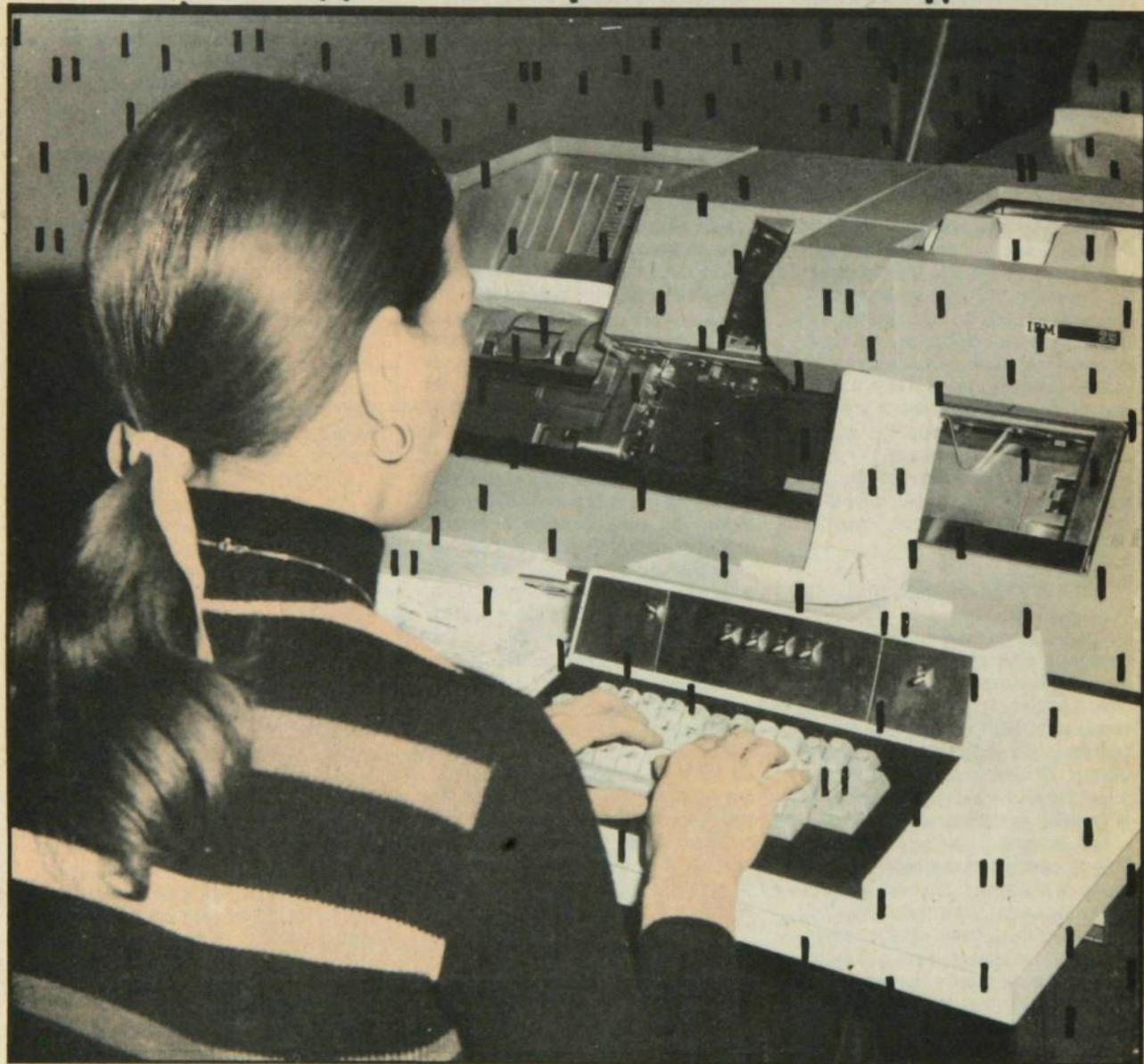


Photo : Éditeur officiel du Québec

POUR QUI SONNE LE PROGRÈS ?

En 1980, Bell Canada lançait une opération de charme tous azimuts auprès des opératrices de l'interurbain pour vanter les multiples avantages d'un nouveau système semi-automatisé qu'il comptait installer sans douleur, le TOPS (Traffic Operator Position Service). Le «paradis de l'opératrice», rien de moins ; voilà ce qu'avaient

savamment concocté spécialistes en design industriel et en relations humaines. La nouvelle technologie allait éliminer l'erreur humaine, assurer une distribution égalitaire du travail et un meilleur service à la clientèle tout en réduisant minimale-ment le nombre d'emplois.

On a effectivement assorti la couleur des tapis à celle des chaises et des rideaux. Mais les bienfaits de la révolution



technologique se sont arrêtés là. Pour protéger le nouvel équipement, il faut maintenir une température très basse sur le lieu de travail. Certaines opératrices travaillent le manteau sur le dos et les problèmes d'arthrite ont fait leur apparition.

Avant l'introduction du système semi-automatisé, il fallait en moyenne 18 secondes pour effectuer la série d'opérations nécessaires à chaque appel. On a simplifié tout ça. Aujourd'hui, ça prend 4 secondes. Le travail est devenu plus répétitif et exige moins de compétence. Les appels sont maintenant distribués automatiquement aux téléphonistes et la cadence a augmenté en conséquence. Selon Donna Robinson, des Communications Workers of Canada, les opératrices n'ont même plus le temps d'éternuer entre deux appels.²

Pire encore, le TOPS permet à la compagnie de mieux contrôler le travail des opératrices en multipliant les mécanismes de surveillance (qui se limitaient auparavant à la possibilité pour la surveillante de se «brancher» sur l'appareil de la téléphoniste). Maintenant, c'est l'ordinateur qui enregistre le nombre d'appels «traités» et le temps qui leur est consacré, mesurant ainsi très précisément la productivité individuelle et celle du groupe. Quand une opératrice traîne, elle reçoit un «feedback» de cette information, ce qui l'oblige à accélérer sa cadence et à rejoindre celle du groupe.

Quant aux promesses de faible réduction du nombre d'emplois, il semble que les technocrates du Bell aient moins de mémoire que leurs ordinateurs ! Un nombre certain de téléphonistes ont perdu leur poste. À Ottawa par exemple, il y avait l'an passé 250 opératrices affectées au service longue distance ; il n'en reste aujourd'hui que 125.

Les puces micro-électroniques

La «révolution informatique» a déjà touché la majorité des entreprises du secteur tertiaire (banques et secteur financier, communications, transports, services publics...) et dans quelques années, le travail de bureau sera complètement automatisé. Grâce aux micro-ordinateurs, ou micro-plaquettes, l'utilisation des ordinateurs est mise à la portée de presque tous les employeurs. On peut en effet miniaturiser aujourd'hui tous les circuits d'un ordinateur sur une petite plaquette de silicium de la taille d'un ongle, alors qu'il y a trente ans, il fallait une salle entière pour les contenir. Une «puce» à elle seule remplace 350 pièces d'une machine à coudre Singer, et dans une montre électronique, il suffit d'un micro-ordinateur et de cinq composants pour remplacer

1 000 pièces de précision. Et cette technologie évolue sans cesse : dans 10 ans, on pourra stocker sur une plaquette 50 fois plus d'information qu'on le faisait en 1975.

Autre facteur qui favorise l'implantation massive de la micro-technologie : la faiblesse de ses coûts de production. Fabriquées aux États-Unis (en particulier dans la Silicon Valley, la vallée du silicium, en Californie) et au Japon, par une main-d'œuvre à 85% féminine, les micro-plaquettes sont assemblées dans les pays sous-développés, principalement en Asie du Sud-Est, par des femmes que l'on paie entre 34 et 46 dollars par semaine. À Singapour, les compagnies américaines bénéficient d'une autorisation du gouvernement local pour «importer» des femmes de Thaïlande moyennant un dépôt de 4 000 dollars par ouvrière. Ce dépôt n'est recouvrable que si la femme ne tombe pas enceinte (les examens médicaux sont obligatoires). Si au bout de cinq ans, la travailleuse «importée» possède un casier «vierge», elle recevra l'autorisation de se marier à condition de se faire stériliser après un deuxième enfant.³

Ce sont les compagnies américaines qui dominent le marché mondial de la micro-électronique (86%). À elle seule, I.B.M. contrôle entre 60 et 70% du marché de l'ordinateur au niveau de la planète. Cette avance a pu être réalisée grâce aux contrats accordés par le gouvernement américain dans le cadre des programmes militaires comme le «Space and Defense Program».

La mort du «bureau familial»

Au Canada, 78% des travailleuses salariées occupent un emploi dans le secteur des services, et la majorité y font du travail de bureau. Or la bureautique, c'est-à-dire l'informatisation du travail de bureau, permet d'automatiser toutes les manipulations de l'information qui constituent la majeure partie du travail de bureau. «Électronique, paperless and peopleless»⁴ voilà le portrait idéal du bureau de l'avenir que nous vantent les promoteurs américains de l'informatique. Selon la sociologue Céline St-Pierre, le processus d'automatisation des bureaux sera massivement implanté d'ici les cinq prochaines années.

L'introduction dans les bureaux de terminaux et de machines à traitement de textes reliés à des ordinateurs centraux entraîne généralement des bouleversements majeurs dans l'organisation du travail. Du jour au lendemain, des employées qualifiées se retrouvent «opératrices» de machines. Leur travail, qui impliquait auparavant une série d'opérations complexes et variées, se réduit alors à «pitonner» à longueur de journée un nombre restreint d'informations devant un écran cathodique. D'ailleurs, la profession de secrétaire risque d'être très sérieusement menacée dans les années à venir. Heather Menzies, qui a effectué une étude auprès d'une grosse corporation canadienne, a découvert qu'on y avait aboli tous les postes de secrétaires sauf deux. Huit opératrices sur traitement de textes remplacent maintenant les secrétaires pour desservir les 200 professionnels et cadres de l'entreprise.⁵

Mais le bureau de l'avenir ne se résume pas seulement à l'introduction de la nouvelle technologie : tout le travail y est restructuré selon les principes tayloristes qui ont permis dans l'industrie l'organisation de la chaîne de montage. Plus besoin des connaissances et des compétences des employées, c'est l'ordinateur qui se charge de ce travail. Les travailleuses deviennent préposées aux machines et effectuent des tâches simplifiées et répétitives tandis que l'ordinateur «traite» l'information. Les bureaux se transforment en véritables usines.

Selon le Conseil des sciences du Canada, «l'introduction massive du matériel électronique va diviser le monde des travailleurs en deux groupes : d'une part des manoeuvres sans qualifications particulières qui n'auront qu'à surveiller des appareils quasi automatiques, et d'autre part, un petit nombre de techniciens très qualifiés chargés de la programmation et de l'entretien».⁶ On peut déjà deviner que les femmes ne risquent guère de se retrouver dans la deuxième catégorie. Sauf quelques rares exceptions, la mobilité des femmes sur les lieux de travail est horizontale, et non verticale. Ce ne sont pas les travailleuses déplacées par l'introduction de nouvelles machines qui occupent les emplois intéressants reliés à l'informatique. Au contraire, elles sont déclassifiées et leur salaire baisse en conséquence.

«Les travailleuses seront les premières victimes de la crise économique et du «progrès» technologique conjugués. Regardez bien, c'est déjà commencé.»

«En prenant l'expérience des hommes comme critère unique de l'expérience en général, on a, de façon caractéristique, exclus 51% de la population – ou on n'a inclus l'expérience des femmes qu'à condition qu'elle rejoigne celle des hommes, c'est-à-dire dans les milieux de travail masculins».

L'effet Big Brother

Outre la déqualification du travail des femmes, l'automatisation des bureaux vient renforcer le contrôle de la productivité et la surveillance des travailleuses. Certains ordinateurs peuvent mesurer très précisément la somme de travail et la vitesse de l'employée, ce qui permet à l'employeur d'augmenter la cadence.

Ainsi, les travailleuses qui traitent les données dans certains bureaux ont une moyenne de 50 000 touches de clavier à pisonner par heure. L'ordinateur calcule leur moyenne horaire et la compare à celle du groupe. Le contremaître ou la surveillante n'ont plus qu'à avertir l'opératrice qui traîne. Dans les supermarchés où les caisses ont été informatisées, le «scanner» (lecteur optique) non seulement enregistre les prix, mais aussi le nombre de produits passés par la caissière dans sa journée. Ailleurs, notamment dans certaines compagnies aériennes, on peut centraliser toute une série d'informations sur chaque employée : le revenu qu'elle génère en une heure, le nombre de jours où elle s'est absentée, ses accidents de travail etc. Le pouvoir de l'employeur devient alors énorme, surtout s'il fait circuler cette information ailleurs. Et il existe à l'heure actuelle dans certains secteurs des listes noires que les employeurs se partagent.

Le chômage

Selon le Conseil des sciences du Canada, l'informatisation de la société va provoquer un chômage structurel d'une très grande ampleur, et il signale également que «le personnel de bureau sera frappé avec une dureté particulière». Plus précis, le rapport Nora Hime prévoit que 30% des emplois de bureau seront supprimés d'ici dix ans.

Ce n'est pas un hasard. Renverser le



Illustration : Jany Lavoie

rapport capital-salariées c'est-à-dire investir plus dans la machine que dans le personnel, semble être un des objectifs de l'automatisation des bureaux. Citybank, l'un des pionniers américains de l'informatisation, vantait ainsi les mérites de la bureautique : «Meilleur service à la clientèle, augmentation de la productivité de 50% et réduction du personnel de 40%.»⁷

Les effets de l'automatisation se font sentir dans tous les pays industrialisés. En Suisse, 50 000 employé-e-s de l'industrie de la montre, majoritairement des femmes, ont été mutées ou ont perdu leur emploi. Aux Chèques postaux de Paris (service bancaire d'État), des 13 000 femmes en service en 1971, il n'en est resté que 6 000 en 1979 après l'installation du système informatique. En Grande-Bretagne, le nombre d'employé-e-s dans l'industrie du téléphone est passé de 99 500 en 1967 à 73 000 en 1976 et à 65 000 en 1979. Au Canada, le système Télidon pourrait supprimer 5 000 emplois dans les compagnies aériennes d'ici cinq ans. On est en train de mettre au point un système permettant de réserver soi-même son vol, ce qui rendra inutile toute la catégorie des «agents de réservation».

Dans la compagnie d'assurances qu'a étudié Heather Menzies, la réduction du travail de bureau suit une courbe constante depuis l'automatisation : on a centralisé les dossiers des clients, automatisé le service de la facturation des primes ainsi qu'une bonne partie de la correspondance. Le poste de «cash accounting» a été totalement éliminé. En trois ans, les emplois de commis et travailleuses de bureau ont baissé de 12% alors que le nombre de professionnels et de spécialistes a augmenté de 12%. Le processus se fait en douceur, sans mises à pied ; la compagnie se contente de ne pas remplacer les employées qui partent. Cette tactique provoque beaucoup moins de remous dans l'opinion publique mais influence beaucoup le volume d'emplois ; en effet, le taux de roulement est très élevé chez les travailleuses de bureau ; en 1979, 30% d'entre elles occupaient leur emploi depuis moins d'un an.⁸ L'automatisation favorise la croissance économique sans augmenter le nombre de salarié-e-s et dans certains cas, en le diminuant. Heather Menzies prévoit que d'ici 1990, un million de Canadiennes seront affectées par le chômage technologique.⁹

La marginalisation du travail des femmes

«L'évolution des télécommunications peut permettre d'envisager l'extension du travail à domicile...»

«D'ici 1990, un million de Canadiennes seront affectées par le chômage technologique.»

Heather Menzies

Une telle organisation constituerait un bouleversement important et pourrait être considérée, sous un certain angle, comme une arme anti-grève non négligeable.»

I.B.M., document interne¹⁰

Le travail à domicile n'est pas un phénomène nouveau. Cela fait bien longtemps que des femmes — souvent des immigrantes — effectuent des travaux de couture, d'emballage, de triage, etc., à la maison pour le compte d'employeurs souvent peu scrupuleux. Les salaires sont extrêmement bas, entre 2 736 et 3 469 dollars par année dans le secteur du vêtement,¹¹ la syndicalisation quasi impossible et les conditions de travail déplorables.

Or, les changements technologiques rendent maintenant possible l'installation à domicile de terminaux d'ordinateurs, la transmission se faisant par la télécommunication (téléphone ou câbles optiques). La Continental Illinois National Bank and Trust de Chicago a déjà installé ce système : les femmes tapent sur leur clavier des lettres retransmises par câbles téléphoniques à l'ordinateur central et ses imprimantes. Au Québec, le ministère des Communications vient de mettre sur pied un projet-pilote de travail à domicile. À la maison, les femmes entrent des données sur un terminal branché à l'ordinateur par une ligne spéciale. Elles travaillent en moyenne 25 heures par semaine, et selon le ministère, leur rendement serait supérieur à la moyenne des autres employées (Journal de Québec, 1/03/82).¹² Interviewé par ce journal, l'époux de l'une de ces femmes se montre lui aussi très enthousiaste : «Ça rend tout le monde heureux : ma femme qui peut continuer sa carrière et s'occuper de sa fille, notre enfant qui l'a toujours près d'elle et moi-même qui profite de la bonne humeur générale quand j'arrive le soir à la maison».

Si les médias ne tarissent pas d'éloges sur ce qu'ils considèrent comme la «job idéale», on peut craindre cependant que le travail sur terminal d'ordinateur à domicile ne dégénère rapidement en travail à la pièce et que ces travailleuses deviennent une catégorie de «cheap labour» à la merci des employeurs. Par ailleurs, l'automatisation du travail de bureau, outre la taylorisation, emprunte au secteur de l'industrie une autre caractéristique : le travail par «shifts», c'est-à-dire par roulement d'équipes 24 heures sur 24. Dans certaines banques, par exemple, on fait travailler des femmes de nuit pour le calcul des intérêts quotidiens.

Une course contre la montre

La «révolution informatique» commence seulement à s'implanter au Québec, et il

est donc encore possible de parer aux conséquences sinistres de ce «progrès». Ailleurs, la résistance au raz-de-marée technologique a commencé à s'organiser. Au Danemark, les caissières d'une grande chaîne de supermarchés ont refusé de travailler tant que l'employeur ne retirerait pas de l'ordinateur le système de contrôle de leur productivité. En France, des travailleuses de la Lloyd de Toulouse ont mené cinq semaines de grève avec occupation pour protester contre la déclassification. Elles revendiquaient et elles ont obtenu, dans certaines limites, une classification unique. «L'essentiel, pour nous, est d'avoir des objectifs allant dans le sens de la conservation et de l'extension de notre pouvoir sur le processus de travail... Lutter contre la déqualification, c'est lutter contre cette dépossession».¹³ Au Canada, le syndicat des postiers a été l'un des premiers à négocier des clauses de convention collective limitant les dégâts entraînés par l'informatisation, entre autres une clause interdisant le contrôle de la productivité individuelle.

Mais tant que le Code du travail ne sera pas amendé, la syndicalisation des travailleuses de bureau demeurera un phénomène marginal. Il faut donc envisager parallèlement d'autres alternatives, pour éviter le chômage massif des femmes. L'action positive obligatoire, par exemple, avec imposition de quotas élevés, permettrait aux femmes évincées de leurs emplois par suite des changements technologiques, de se trouver une autre job ou d'acquérir une nouvelle formation. Il faudrait aussi faire reconnaître au travail à domicile et à temps partiel les mêmes avantages que ceux qui existent pour le travail à temps plein. (En 1980, la moitié des emplois créés étaient à temps partiel).

Aux États-Unis, le groupe Working Women (10 000 membres) exige un moratoire sur l'utilisation des écrans cathodiques tant qu'on n'en connaîtra pas les effets réels sur la santé. Ce genre de stratégie peut permettre de ralentir le processus d'implantation de l'informatisation des bureaux, encore fragile, et de gagner un peu de temps pour penser à des stratégies nouvelles. Comme l'exprimait une des panélistes du colloque sur les femmes et la micro-technologie, «si nous ne faisons pas attention, la micro-technologie va nous condamner à notre histoire...»

ANDRÉE CÔTÉ

«La division du travail la plus fondamentale et la plus généralisée, c'est celle qui existe entre les hommes et les femmes. Partout dans le monde, les femmes accomplissent une multitude de tâches de service (depuis le soin des enfants et l'intendance domestique jusqu'à l'agriculture de subsistance) qui permettent bien souvent à ceux qui ont plus de pouvoir, à savoir les hommes, de s'occuper d'autre chose comme les affaires religieuses, la politique et l'activité artistique.»

Toutes ces citations sont tirées de *Woman's Worth, Sexual Economics and The World of Women*, de Lisa Leghorn et Katherine Parker, Routledge et Kegan Paul, Boston.

Traduction : Claudine Vivier

1/ «The Electronic Sweatshop», *Mother Jones* juillet 1981.

2/ *Communication lors du colloque «Les femmes et l'impact de la micro-technologie»*, Ottawa, 25, 26, 27 juin 1982.

3/ *Counter Information Services (CIS), The New Technology*, Londres 1980.

4/ Cité dans *Race Against Time*, rapport rédigé par Working Women, Office Workers Association, avril 80, U.S.A.

5/ H. Menzies, *Women and the Chip*, Institut de recherches politiques, 1981.

6/ *Le Devoir*, 22 mai 82.

7/ Cité dans *Race Against Time*, op. cit.

8/ H. Menzies, op. cit., p. 60.

9/ *Idem*, p. 75.

10/ Cité dans *Les puces savantes*, projet de recherche et de scénarisation d'un long métrage documentaire, Sophie Bissonnette et Diane Poitras, mai 1982.

11/ *On n'a pas les moyens de reculer*, Comité de condition féminine CSN, 1982, p. 23.

12/ «Le job idéal du XXIème siècle», *Journal de Québec*, 1er mars 1982.

13/ Cité dans «Qui a peur de l'ordinateur?», dossier de *Remue-Ménage*, France, p. 24.

«Lutter contre la déqualification, c'est lutter contre la dépossession.»



SUZANNE BOUDRIAS,



Photo : C. M., Plessiographie

SECRETAIRE...

LVR Comment as-tu vécu ça, l'introduction de la nouvelle technologie ?

SB Je suis entrée dans une grosse compagnie d'assurance-vie (200 employé-e-s à Montréal, siège social à Toronto, 600 employé-e-s environ au total) au service linguistique. J'avais accepté un poste plus bas de commis-dactylo¹ et donc un salaire moindre parce qu'on me promettait à court terme un poste intéressant d'adjointe administrative. Vous savez, ça représente toujours une offre alléchante quand on est secrétaire, notre travail est tellement dévalorisé qu'on se fait facilement embarquer dans ce genre de proposition. Bref, je devais participer à la réorganisation du service de traduction comme coordinatrice avec trois autres secrétaires sous mes ordres. Le petit boss, si vous voulez...

En fait, c'était très flou, pas de contrat clair. Bon, on commence à organiser le service, le système de classement. Et puis un jour, le patron annonce qu'il a décidé d'introduire les machines à traitement de textes. À mon avis, il avait prévu ça dès le départ. Le traitement de textes, c'est différent de l'entrée de données (data processing). La machine n'est pas branchée sur ordinateur et donc, tout l'aspect contrôle, nombre de frappes à pitonner,

n'existe pas. Pas encore en tout cas.

LVR Comment avez-vous réagi aux nouvelles machines ?

SB Les secrétaires, on a trouvé ça merveilleux au début. J'étais vraiment emballée, et je n'étais pas la seule. Je pensais que ça allait alléger les tâches plates et nous donner le temps de faire autre chose. Plus besoin de répéter 10 fois la même lettre, la mémoire s'en occupe. Et puis, je collaborais à l'organisation du service. La technologie ne m'est pas tombée dessus du jour au lendemain. Je me suis même occupée de l'achat de la machine! J'avais trois secrétaires avec moi que j'avais embauchées avant que le traitement de textes n'arrive. En fait, j'étais adjointe administrative, mais sans le salaire et sans le statut. Je faisais la coordination du travail, du service, je m'occupais de l'achat de matériel, je montrais le fonctionnement des machines. Je trouvais ça passionnant. Jusqu'au moment où je me suis rendu compte que mes compagnes de travail pitonnaient à longueur de jour...

Alors, je suis allée discuter avec le patron de réorganisation du travail, et à ce moment-là, j'ai plus ou moins réussi à gagner mon point. J'étais la seule qui connaissait les machines, je pouvais conseiller un système ou un autre. Tant que j'ai eu de

la crédibilité, j'ai pu imposer un partage des tâches : on se divisait la job plate, on en avait une heure ou deux à faire par jour, on variait le travail, on suivait un dossier du début jusqu'à la fin. Mais au bout de huit mois, le patron a trouvé que ce n'était pas la formule la plus productive...

LVR La différence de productivité, sur quoi joue-t-elle ? N'est-ce pas plutôt une question de contrôle ?

SB Je ne sais pas. Pour moi, il n'y avait pas nécessité d'accélérer la cadence parce qu'on arrivait à faire tout le travail qu'il fallait faire. Je pense que la question du contrôle a joué en partie. C'est vrai qu'on était une équipe fermée, on organisait le travail entre nous, on faisait des réunions pour régler les problèmes et rencontrer nos échéances, et je tenais à ce que personne ne vienne mettre son nez dans nos affaires. Le patron et le directeur adjoint n'aimaient pas trop ça. J'étais le porte-parole et ils devaient passer par moi. Ils ne comprenaient pas le fonctionnement des machines ni le pourquoi de nos décisions. Alors ils ont trouvé beaucoup plus sécurisant de réorganiser le travail à leur façon.

LVR Comment ont-ils procédé ?

SB En ramenant tous les postes au grade de commis. Les secrétaires ont été rétrogradées et leur salaire a baissé. Elles pitonnent maintenant du matin au soir... Je n'étais pas capable de tolérer ça, et comme la boîte n'était pas syndiquée, je suis partie. Les trois secrétaires ont suivi après, et ils ont réouvert des postes de commis. Ils ont éliminé le poste d'adjointe. Maintenant, les tâches sont très définies, et c'est le patron qui a pris ma place, avec le contrôle du travail en plus.

LVR Avez-vous trouvé que cette nouvelle technologie avait des effets sur votre santé ?

SB Les problèmes de posture, de maux de dos, sont en fait inhérents à la job de secrétaire. Ce qui s'ajoute, ce sont les problèmes de vision, le stress, la fatigue, à cause de la machine elle-même. Et puis, il y a les néons, les reflets de la lumière, des fenêtres. Si j'avais été au courant, j'aurais pu faire quelque chose. Quand on a demandé quelques changements mineurs, ils ont appelé ça des caprices! J'ai laissé faire, parce que je préférais regarder les avantages. Certaines journées, on voyait tout rose. On faisait des farces, la vie en rose, etc. Et puis les maux de tête qui vous suivent toute la soirée... Et le pire ce n'est pas le traitement de textes.

LVR Le traitement de textes diminue-t-il la charge de travail ?

«On va se retrouver avec des machines encore pires. La chaîne de montage, voilà l'effet que ça fait.»



SB Non, parce que s'il élimine certains travaux répétitifs, il crée d'autre travail. Je reste convaincue que ça pourrait constituer un outil magnifique pour les secrétaires si c'était employé intelligemment. Nous sommes formées pour faire autre chose, monter des systèmes de classement, faire de la gestion, de l'administration, et on nous cantonne à la dactylo. Et on va se retrouver avec des machines encore pires. La chaîne de montage, voilà l'effet que ça fait. Les postes de secrétaires vont disparaître. Quant aux nouveaux postes qui se créent, le «middle management», ce n'est jamais nous qui les prenons. Nous, nous descendons...

LVR Pensez-vous que la réorganisation de votre service et

vos collègues aient été projetés dès le début ?

SB Je pense que oui, quand je regarde les choses aujourd'hui. Ils avaient besoin de quelqu'une de débrouillarde pendant deux ans pour monter le système et le faire accepter par les autres, parce qu'il y avait des réticences, chez les traducteurs notamment. Après je n'étais plus utile et il leur suffisait de reprendre le service à leur façon. Ils exploient le besoin de valorisation qui est si fort chez les secrétaires. La société projette une telle image de nous...

1/ Hiérarchie des employées: - commis de bureau - commis-dactylo - secrétaire - adjointe administrative.

ÇA POURRAIT TAPER FORT

Le Regroupement des secrétaires a commencé il y a quatre ans par une annonce dans une petite revue pour les secrétaires, *Point-virgule*. Une dizaine de filles se sont rencontrées et ont fondé l'Atelier de réflexion et d'action des secrétaires qui est devenu l'an dernier le Regroupement des secrétaires. Au début, on voulait surtout valoriser le rôle des secrétaires et maintenant, on se concentre plutôt sur la défense des droits des secrétaires et sur les problèmes de changements technologiques. Nous sommes actuellement une cinquantaine à travers la province.

Au Québec, 30% des femmes qui travaillent sont secrétaires ou employées de bureau.¹ Pourtant, on ne parle de nous nulle part. Au Regroupement, nous partons du principe que nous sommes toutes secrétaires. Nous avons en effet constaté que dans les emplois de bureau, la hiérarchie est à la mesure de ce que le patron veut payer. Les responsabilités, les titres ne correspondent pas aux salaires, tout fluctue. Si bien qu'on a jeté par-dessus bord la terminologie patronale pour englober tout le personnel de secrétariat.

Cette année, on a organisé une semaine parallèle à la fameuse «semaine des secrétaires», dont on n'a d'ailleurs jamais pu trouver l'origine. En fait, ce sont les médias qui entretiennent cette horreur-là: personne ne l'organise vraiment. Alors on a décidé de la prendre en main et de faire notre propre 8 mars, avec pour thèmes le harcèlement sexuel, les conditions de travail et les changements technologiques. C'est d'ailleurs sur ce dernier point que nous mettons la priorité à l'heure actuelle. Si ça continue comme ça, il n'y aura plus de secrétaires dans dix ans ou bien nous

serons complètement déqualifiées, des «pitonneuses à lunettes»... Nous allons entreprendre une recherche et organiser un colloque à la fin de l'année pour sensibiliser les secrétaires. En termes de stratégie, on commence juste à prendre conscience de l'ampleur de ce qui se passe, de l'organisation au niveau patronal. Nous n'avons pas de penseur comme Toffler pour nous dire quoi faire! On peut déjà intervenir sur les standards des machines ou sur la santé-sécurité, mais tant qu'on n'est pas syndiquées, on n'a pas de pouvoir de négociation.

On part de loin. Le Regroupement appartient à la Coalition pour la syndicalisation multipatronale organisée par Au Bas de l'Échelle. On pense à privilégier la formule par secteur, les bureaux d'avocats, les bureaux de médecins, le domaine des assurances etc. plutôt que par région. Nous sommes terriblement isolées et nos problèmes diffèrent selon le secteur où nous travaillons. Souvent seules face à un patron, donc dans un rapport de force d'un homme à une femme, nous sommes souvent les ménagères du travail, les secondes épouses. On s'attend à des services personnels de notre part. C'est une des jobs où les femmes sont le plus discriminées. Et quand nous travaillons dans une entreprise syndiquée, nous sommes encore minoritaires par rapport aux autres travailleurs-euses.

PROPOS DE SUZANNE BAUDRIAS,
RECUEILLIS PAR ANDRÉE CÔTÉ
ET RETRANSCRITS PAR
CLAUDINE VIVIER

1/ Selon le CSF, il y a 362 000 travailleuses de bureau au Québec; seulement 16,7% sont syndiquées. Leur salaire moyen était de 235 dollars en 1980.

suite de la page 27

«Femmes immigrées, à nous la parole!»

Les 4, 5 et 6 juin derniers, se tenait à Montréal un colloque sur la situation des femmes immigrées dans la société québécoise.

Non moins de 110 recommandations, dont 32 portant sur le travail, ont été amenées par les femmes présentes aux principaux organisateurs: le ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration et la table de concertation des femmes immigrées. Et rien n'était omis, car elles connaissent fort bien la carte géographique de leurs besoins. Accès à l'information, au cours de langue, au plein emploi, à la syndicalisation. Abolition de toute forme de racisme, de discrimination, de harcèlement sexuel et psychologique à l'embauche et dans le travail.

Mais la parole n'est pas le pouvoir. La réalité qui s'étire indéfiniment entre les deux en est la preuve évidente. Reste à souhaiter en attendant qu'une véritable résistance prenne forme. Cette longue et tacite guerre des tranchées qui consiste à désorganiser et désorienter le travail, et qui, ne s'insérant pas à proprement parler dans le cadre de la bataille officielle, crée le désordre et les courants de turbulence nécessaires au changement.

ANNE DE GUISE

1/ Profil synthèse des femmes immigrées au Québec, M.C.C.I., Aleyda Lamotte, mai 82.

2-24/ Syndicalisation, Étude sur les travailleuses non syndiquées au Québec, C.S.F., 1981.

3-22-30/ Colloque: "Femmes immigrées, à nous la parole!", 4-5-6 juin 82.

4-5-7-13/ "L'industrie du vêtement", dossier Vie ouvrière, no 116. (5: article de Claudette Tougas - 7: citation de Mme Anne Delso).

6-8-10-11/ Les travailleuses immigrantes dans l'industrie du vêtement, Renée Dandurand, Université de Montréal, décembre 1981.

9/ De fil en aiguille, cahier et vidéo, Ligue des femmes du Québec, 1978.

12/ L'immigration et les travailleurs immigrants, L'Union des travailleurs immigrants (Bernier).

14-15-18-19/ Fireweed (Feminist Quarterly), "Immigrant Domestic Workers", Makeda Silvera, winter '81.

16/ "Le travailleur immigrant: un rival ou un allié?", Vie ouvrière, no 122, article de Mathilde Marchande, p. 92.

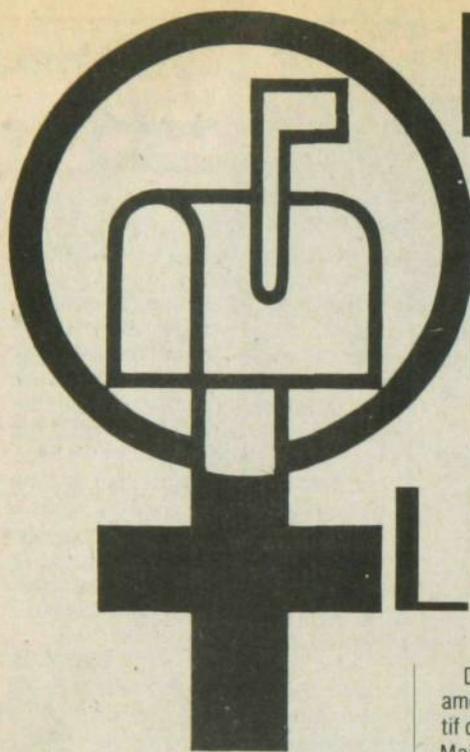
17-20/ Problèmes des femmes immigrantes sur le marché du travail canadien, Sheila McLeod Arnopoulos, janvier 79.

21/ Le travail domestique sort de l'ombre, brochure publiée par l'Association du personnel domestique.

23/ "Le marché noir du travail", dossier Vie ouvrière, no 94.

25-27-28-29/ "Quand les usines émigrent dans les maisons", Vie ouvrière, no 151.

26/ Solidarité avec la femme immigrante (UTIQ).



NATIONAL WOMEN'S MAILING

LIST? ... YES SIR!

La droite américaine n'a pas peur du «progrès». Un de ses brillants stratèges, Richard Vigerie, a lancé en 1978 un système de liste informatisée compilant des millions de noms et d'adresses ainsi que l'opinion de chacune de ces électeurs-trices potentiel-le-s sur l'avortement, la réglementation du port d'armes, la mixité raciale dans les écoles, l'homosexualité et l'éducation sexuelle. Pouvant ainsi diriger avec une très grande précision sa propagande postale, la droite a réussi deux ans plus tard à défaire aux élections 13 des 14 sénateurs libéraux qu'elle avait choisis comme cibles de sa campagne.

De tous les mouvements progressistes américains, seules les femmes d'un collectif de San Francisco, le National Women's Mailing List, ont tiré les leçons de cette raclette politique et mesuré les avantages d'une technologie qui permet d'emmagasiner, de trier et d'extraire en un temps record des quantités incroyables de données et ce à un coût dérisoire. Nous avons rencontré Jill Lippitt, informaticienne depuis 17 ans, et Deborah Brecher, avocate, toutes deux militantes féministes de longue date, qui faisaient cet été la tournée de 11 grandes villes nord-américaines. Leurs analyses et leurs pratiques rompent radicalement avec la réaction habituelle de victimes devant la «grosse machine toute puissante».

«Quand je parle de technologie, il s'agit habituellement d'accès à la technologie. Les groupes de femmes sont exclus ou même s'excluent eux-mêmes de l'accès aux ordinateurs. Cette situation a des effets aussi dévastateurs que le fait d'être coupées du crédit. Sans crédit, impossible de mettre nos projets en branle. Être coupées de l'informatique, c'est pareil».

Banque de données informatisées, le National Women's Mailing List joue le rôle de trait d'union entre 5 000 groupes et organismes de femmes entre eux et avec des milliers d'autres femmes. Ce système de communication fonctionne avec les listes d'adresses et de noms des femmes qui s'inscrivent en spécifiant quels sujets les intéressent parmi les 64 sujets que regroupe le formulaire, et de quels groupes elles veulent recevoir du matériel et des informations.

Exemple : Mme Singer, qui habite au

Michigan, peut s'inscrire gratuitement. Elle indique sur son formulaire qu'elle désire recevoir de l'information sur la santé, le sport et les questions politiques, tout en spécifiant que seuls les groupes autonomes de femmes l'intéressent (et non les groupes mixtes ou les candidats électoraux).

Autre exemple : un nouveau groupe de femmes d'Albany, État de New York, cherche à diffuser les résultats d'une recherche sur la plus récente méthode contraceptive mise au point. Pour 15 dollars, il peut obtenir une liste d'au moins 1 000 noms imprimée par l'ordinateur sur étiquettes auto-collantes et sur laquelle il trouvera, entre autres, Mme Singer.

Le Mailing List fonctionne depuis un an et comprend déjà 25 000 femmes et plus de 5 000 groupes – dont la Vie en rose – chiffres qui vont doubler d'ici 1983. Jill et Deborah prévoient que le nombre d'individues inscrites atteindra le million d'ici quatre ans. Outil d'organisation politique, de communication et de diffusion de la culture des femmes, le Mailing List apporte la preuve que l'informatique peut être rentable pour les groupes. Selon Jill, un micro-ordinateur 3M de chez Radio Shack coûterait 35 dollars par mois pendant cinq ans à dix organismes qui se le partageraient. Ce n'est pas un luxe inaccessible. Et quel effet démystificateur de voir, toucher et «poser des questions» à ce petit ordinateur que Jill et Deborah trimbalent de ville en ville dans le coffre de leur automobile!

LISE MOISAN

«Sans crédit, impossible de mettre nos projets en branle. Être coupées de l'ordinateur, c'est pareil.»

LES DONNES ADRESSES

VOS DROITS DE TRAVAILLEUSE...

Pour tout savoir sur vos droits actuels et les démarches à suivre pour obtenir un congé de maternité.

... SYNDIQUÉE

Adressez-vous au bureau régional de votre syndicat ou mieux encore, au comité de la condition féminine de votre centrale :

— COMITÉ DE LA CONDITION FÉMININE DE LA CSN
1601 Delorimier
Montréal H2K 4M5
Tél. : (514) 598-2109

— COMITÉ DE LA CONDITION FÉMININE DE LA FTQ
1290 St-Denis, 5e étage
Montréal H2X 3J7
Tél. : (514) 288-7431

— COMITÉ LAURE-GAUDREAU (CEQ)
2336 Chemin Ste-Foy
Ste-Foy G1V 1S5
Tél. : (418) 658-5711

... NON SYNDIQUÉE

Pour être sûre de vos droits quant :

- à vos conditions minimales de travail, qui ne doivent pas être inférieures aux normes fixées par la loi 126,
 - à votre salaire minimum, fixé périodiquement par règlement,
 - à votre pourboire, si vous en recevez,
 - à votre semaine de travail, fixée à 44 heures par semaine (et ne comprenant pas le travail ménager),
 - à la règle du temps supplémentaire (ne comprenant toujours pas le travail ménager),
 - à votre sécurité d'emploi (si votre employeur vous congédie, vous déplace ou vous suspend),
 - à vos congés : annuels payés, jours fériés chômés et payés, Fête nationale, congés spéciaux, consultez le bureau de votre région de la Commission des normes du travail.
- À MONTRÉAL, C.P. 73
Succursale Desjardins
Montréal H5B 1B8
Tél. : (514) 873-7061

Ou encore :

— AU BAS DE L'ÉCHELLE
1015 est, Ste-Catherine
Montréal H2L 2G4
Tél. : (514) 842-0462, 842-5069

Ou encore :

— ACTION-TRAVAIL DES FEMMES
2515 rue Delisle
Montréal H3J 1K8
Tél. : (514) 932-4524

Si vous êtes épouse de cultivateur ou de commerçant,

— ASSOCIATION DES FEMMES COLLABORATRICES DE LEUR MARI
14 rue Aberdeen
St-Lambert J4P 1R3
Tél. : (514) 672-4647

Si vous êtes travailleuse domestique,

— ASSOCIATION DU PERSONNEL DOMESTIQUE
445 St-François Xavier
Montréal H2Y 2T1
Tél. : (514) 844-6255

Si vous êtes travailleuse à pourboires,

— ASSOCIATION DES GENS À POURBOIRES DE MONTRÉAL (AGAP)
1023, Succ. Complexe Desjardins
Montréal H3B 1C2
Tél. : (514) 598-2358

— ASSOCIATION DES EMPLOYÉ-E-S À POURBOIRES DE L'ESTRIE
Sherbrooke
Tél. : (819) 563-8144
ou 569-0088

Si vous êtes secrétaire,

— REGROUPEMENT DES SECRÉTAIRES DU QUÉBEC
C.P. 95
Succ. A. Laval-des-Rapides
Tél. : (514) 354-8231

... IMMIGRANTE

— SERVICE D'AIDE AUX NÉO-QUÉBÉCOISES ET IMMIGRANTES (SANOI)
3585 St-Urbain
Montréal H2X 2N6
Tél. : (514) 842-0814

— COMITÉ DES FEMMES DE L'ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS GRECS
5361 ave. du Parc
Montréal H2V 4G9
Tél. : (514) 279-3526 ou 270-6788

— CENTRO DONNE
8614 Boul. St-Michel
Montréal H1Z 3E9
Tél. : (514) 721-6463

— UNION DES TRAVAILLEURS-EUSES IMMIGRANTS ET QUÉBÉCOIS (UTIQ)
5363 ave. du Parc, 3e
Montréal
Tél. : (514) 277-8669

— SERVICE D'ACCUEIL AUX MIGRANTS ET IMMIGRANTS
CSSMM, 862 est, Sherbrooke
Montréal H2L 1K9
Tél. : (514) 526-9211

— CENTRE SOCIAL D'AIDE AUX IMMIGRANTS
4285 ouest, de Maisonneuve
Montréal H3Z 1K7
Tél. : (514) 932-2953

— LA MAISONNÉE, CENTRE DE LIAISON ET D'ACCUEIL
5919 rue St-Hubert
Montréal H2S 2L8
Tél. : (514) 272-1131

GARDERIES

L'enfant né, vous devez connaître les cinq catégories de services de garde à l'enfance : en garderie, en halte garderie, en jardin d'enfants, en milieu familial ou en milieu scolaire. Et connaître l'échelle de l'aide financière accompagnant chacune des catégories. Pour cela, il y a un seul organisme responsable :

— L'OFFICE DES SERVICES DE GARDE À L'ENFANCE
Gouvernement du Québec
201, Place Charles-Lemoyne,
3e étage
Longueuil J4K 3T5
Appels de Montréal : 670-0920
Appels de l'extérieur de Montréal (sans frais) : 1-800-361-7060

Des groupes de pression peuvent aussi vous conseiller, comme

— LE REGROUPEMENT DES GARDERIES SANS BUT LUCRATIF DU QUÉBEC
847 Cherrier, no 201
Montréal H2L 1H6
Tél. : (514) 525-2586

DISCRIMINATION

La Commission des droits de la personne reçoit tous les cas de discrimination «fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge (sauf dans la mesure prévue par la loi), la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le fait d'être handicapée ou le fait d'utiliser quelque moyen pour pallier à un handicap».

— C.D.P.
360 ouest St-Jacques
Montréal H2Y 1P5
Tél. : (514) 873-5146

HARCÈLEMENT SEXUEL

Pour savoir comment résister, ou porter plainte, devant les assauts de votre patron ou collègue :

— YWCA
Action féministe
1350 ouest, Boul. Dorchester
Montréal H3G 1T3
Tél. : (514) 866-9941

Si vous n'êtes pas syndiquée, particulièrement :

— COMITÉ D'ACTION CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL
Au Bas de l'Échelle
1015 est, Ste-Catherine
Montréal H2L 2G4
Tél. : (514) 842-0462
ou : 842-5060

Même le gouvernement du Canada vous répond par la voix de

— MICHEL POIRIER
Travail Canada
Édifice du port de Montréal
2e étage, Cité du Havre
Montréal H3C 3R5
Tél. : (514) 283-5746

ACCIDENTS OU MALADIES DU TRAVAIL

— COMMISSION DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL
2, Complexe Desjardins
27e étage
Montréal H5B 9Z9
Tél. : (514) 873-3990

SUPPLÉMENT AU REVENU DU TRAVAIL

Vous y avez peut-être droit, qui sait ?

— BUREAU DU REVENU DU QUÉBEC
3, Complexe Desjardins
C.P. 3000
Montréal H5R 1A4
Tél. : (514) 873-2611

CHÔMAGE

Si vous perdez votre emploi, volontairement ou non, et que vous ne croyez pas vos droits respectés par le Centre d'emploi et immigration du Canada, responsable de l'assurance-chômage, consultez :

— ACTION CHÔMAGE
1015 est, Ste-Catherine
Montréal H2L 2G4
Tél. : (514) 845-4258

ENFIN ...

Si votre problème demeure entier, il y a encore

— LE CENTRE DE RÉFÉRENCE ET D'INFORMATION POUR LES FEMMES (CIRF)
3585 St-Urbain
Montréal H3X 2N6
Tél. : (514) 842-4781

FRANCINE TREMBLAY