

PER
P-79
EX. 2

Les ouvrières du vêtement

DOSSIERS
«VIE OUVRIÈRE»

no 116

DOSSIERS "VIE OUVRIÈRE"

AU SERVICE DES MILITANTS CHRÉTIENS DU MONDE OUVRIER

Comité de la rédaction

André Bolduc, Hubert Coutu

Fabien Lebœuf, Raymond Levac

Lorenzo Lortie, Rémi Parent, Pierre Viau

Collaboration: Jeunesse Ouvrière Chrétienne (J.O.C.)

Mouvement des Travailleurs Chrétiens (M.T.C.)

Centre de Pastorale en Milieu Ouvrier (C.P.M.O.)

Paul-Émile Charland, secrétaire

Abonnement: \$8.00 pour un an

Adresse: 1201, rue Visitation, Montréal, Canada H2L 3B5

Téléphone: (514) 524-3561

Courrier de deuxième classe — Enregistrement n° 0220

ISSN 0384-1146

Dépôt légal, Bibliothèque nationale du Québec

Indexée dans le Répertoire analytique d'articles de revue du Québec (RADAR)

Imprimerie Notre-Dame, Richelieu, Qué.

ÉDITORIAL

- Des femmes crient au secours *Paul-Émile Charland* 322

DOSSIER

- Réflexions sur la pertinence d'un dossier *Pierre Vennat* 325
- L'industrie du vêtement *Claudette Tougas* 328
- Voici mon milieu de travail *Mireille Larocque* 329
- J'ai cherché un emploi *Claudette Tougas* 335
- Quelques statistiques *Pierre Vennat* 339
- Des femmes en usine *Claudette Tougas* 341
- La multiplication des solitudes *Jean-Guy Frenette* 343
- Pourquoi je suis entrée à la Ligue d'Action Démocratique
Mireille Larocque 346
- Lettre au ministre du travail *Gilles Gauthier* 349
- Sage décision *Matthias Rioux* 353
- Enquête dans les syndicats du vêtement *F.T.Q.* 355
- Il serait temps que les syndicats du vêtement
s'occupent de leurs membres *Pierre Vennat* 357

CHRONIQUE

- Les aides familiales dénoncent...
Association des Aides familiales 361
- À propos de l'Église en classe ouvrière *André Rebré* 370
- L'appauvrissement psychique par
les structures du travail *Paul-Émile Charland* 378

Des femmes crient au secours

Les femmes, on le sait, n'ont pas l'habitude de se plaindre de leur situation. Si, aujourd'hui, les ouvrières du vêtement pour dames ont pris la parole et ont réussi à faire mettre en tutelle leur Comité paritaire, c'est qu'il doit y avoir "anguille sous roche".

Pour un profane, l'industrie du vêtement reste un mystère. Quelles sont les conditions de travail, comment sont fixés les salaires, qui sont les employés et par qui sont-ils protégés: autant de questions qui ne trouvent pas facilement de réponses aussi longtemps qu'on n'est pas entré dans le milieu. C'est pourquoi Claudette Tougas, journaliste à La Presse, a voulu connaître de plus près la situation en essayant de s'y faire embaucher.

Pour notre part, nous avons interviewé une ouvrière, Mireille Larocque, qui nous décrit son milieu de travail ainsi qu'une journée à l'atelier. Son expérience comme déléguée au comité des prix nous éclaire sur la façon dont est rémunéré le travail des couturières. Afin de compléter leur salaire minimum, des ouvrières doivent apporter du travail à la maison sans pouvoir comptabiliser les heures supplémentaires.

Dans cette industrie, comme en plusieurs autres, la loi est celle de la rémunération à la pièce. C'est la vitesse qui compte. Dans ces conditions, la seule promotion envisagée se réduit à être obligée de signer, un jour, sa carte d'incapacité quand les forces ne permettent plus de rejoindre le salaire minimum.

Sous une façade aux apparences légales, des femmes travaillent encore pour \$1.25 l'heure. Il faut que ce maigre salaire soit drôlement important pour qu'elles acceptent de travailler dans de telles conditions.

Qui sont-elles?

Plus de 80% de la main-d'œuvre de cette industrie sont des femmes. Mères de famille dont les besoins nécessitent un deuxième salaire, fem-

mes séparées ou divorcées qui ont charge d'enfants, filles de familles ouvrières obligées de travailler pour ne pas être à charge: voilà une bonne partie de cette population. Parmi elles, un nombre considérable d'immigrantes dans l'obligation de se trouver un emploi. Il est vrai que le salaire qu'elles reçoivent dépasse celui qu'elles auraient connu dans leur pays d'origine; mais c'est ici qu'elles doivent vivre, avec notre coût de la vie.

Mécontentes de leur syndicat

Il fut un temps où le syndicat du vêtement était un des plus militants: cela se passait dans les années 30. Qu'est-il arrivé depuis? Aujourd'hui, les travailleurs sont insatisfaits. Même le Comité paritaire, institué par le gouvernement et formé de représentants de patrons et d'ouvriers, ne donne pas satisfaction. Que font alors les travailleurs?

Un mouvement de démocratie syndicale a vu le jour, il y a 12 ans, sous le nom de Ligue d'Action Démocratique. C'est un phénomène intéressant et révélateur dans le milieu syndical.

La Ligue d'Action Démocratique ne se donne pas pour but de détruire le syndicat, mais de le rendre plus démocratique. C'est un mouvement d'opposition qui conteste la façon anti-démocratique selon laquelle les officiers syndicaux conduisent les affaires. On les accuse même d'être de connivence avec les patrons. La Ligue, ce sont des travailleurs qui ont décidé de reprendre en main leur syndicat, non pas par la force, mais en se donnant la formation syndicale et professionnelle qui leur a manqué jusqu'ici.

Il y a là une réaction saine et réaliste chez un des groupes les plus exploités parmi les travailleurs. La présence massive de femmes dans cette unité syndicale y est sans doute pour quelque chose. Nous croyons que d'autres syndicats auraient là des choses à apprendre.

Dans une lettre adressée au ministre du travail, M. Couture, la Ligue d'Action Démocratique dénonce la situation absurde qui prévaut dans cette industrie. C'est à la suite de cette lettre que le Comité paritaire du vêtement pour dame fut mis en tutelle en février dernier. Malgré une protestation conjointe des patrons et du syndicat, la tutelle a été maintenue, dévoilant ainsi la collusion qui règne entre les deux parties.

Si l'industrie du vêtement doit être protégée au Québec pour éviter d'être envahie davantage par la production étrangère, ce ne doit pas être sur le dos des ouvriers. La lumière reste à faire dans ce domaine.

* * *

Les aides-familiales

Un autre groupe de femmes crie au secours: ce sont les aides-familiales, ou les employées domestiques. Depuis une dizaine d'années la J.O.C. a entrepris une action dans le but de les regrouper pour qu'elles puissent obtenir la formation nécessaire et la protection la plus élémentaire.

En plus de vouloir gagner leur vie, les employées domestiques croient au rôle social indispensable qu'elles peuvent remplir auprès des personnes âgées et des familles qui auraient besoin de leur service. Sans compter que le service à domicile est souvent moins lourd pour l'État que le maintien d'institutions publiques.

Présentement, la situation des employées domestiques est laissée à l'entière liberté de l'employeur. Dans un Mémoire qu'elles adressent aux ministères du Travail et des Affaires sociales, les aides-familiales formulent des recommandations avec lesquelles nous sommes totalement d'accord.

* * *

Enfin, pour les lecteurs qui voudraient poursuivre avec nous la recherche sur la présence de l'Église en classe ouvrière, nous offrons un article de André Rebré, fils de la Charité, tiré de la revue "Recherches et Échanges". Nous aimerions recevoir vos réactions à la lecture de cet article. Où se situent vos expériences à la lumière de ces réflexions? Vous nous aiderez ainsi à construire un dossier qui soit bien de chez nous.

Paul-Émile CHARLAND

Réflexions sur la pertinence d'un dossier

Pierre VENNAT,
chroniqueur syndical à LA PRESSE

Le 22 mars, le quotidien LA PRESSE, où je travaille, coiffait un de mes articles du titre suivant "nos jobs sont prises par les immigrées".

Jusqu'à un certain point, ce titre, quelque peu simpliste, traduisait bien l'interview que m'avaient accordée la veille quatre Québécoises francophones, lesquelles expliquaient, à leur façon, la vive lutte que se livrent, dans le petit monde de l'aiguille, ouvrières nées ici, et Néo-Québécoises.

Mais il faut toujours éviter de simplifier. Et deux dames, Anne Delso et Irène Giannetti, de Montréal, me l'ont bien fait comprendre.

Mme Delso, dans une lettre publiée dans LA PRESSE du 31 mars, écrit "je suis vraiment peinée de voir des travailleurs tirer des conclusions aussi faciles, car c'est justement cela qui fait la force des patrons: la discorde entre les travailleurs. "Diviser pour régner".

Et cette dame de continuer: "oui elles sont prises par les immigrées ("nos jobs") et c'est tant mieux. Croyez-moi, il n'y a pas de quoi être jaloux, car l'industrie du vêtement n'a rien de bien alléchant pour y faire une carrière: c'est l'industrie du sous-prolétariat en autant qu'il s'agit de la main-d'œuvre féminine, et du sous-prolétariat par surcroît car cette main-d'œuvre est composée en majeure partie de femmes immigrées, donc doublement exploitables..."

"Le syndicat du vêtement a été bâti un peu par tout le monde, par des gens nés ici et par des gens nés ailleurs, mais il est devenu un cercle fermé et infranchissable, entouré d'une petite muraille de Chine et c'est tout juste s'il n'y a pas un pont-lévis pour y accéder".

Quelques jours auparavant, toujours sous ma plume, LA PRESSE publiait un texte intitulé "non aux salaires selon le rendement", qui référait à une étude d'Hélène David et Normand Bengle, "*Le salaire au rendement*", publié par l'Institut de recherches appliquées sur le travail.

Et Mme Delso de continuer:

"Le travail au rendement, c'est ce qui met en déséquilibre la santé physique et mentale des travailleurs. C'est le système de travail qui rend la personne à l'état de bête, l'empêchant de penser, d'agir et de sentir comme un être humain, car toute son attention se limite au travail qu'elle exécute pour en tirer un rendement maximum qui, à la longue, ne profitera qu'à son patron. 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 triste spectacle!"

Mme Giannetti, elle, était beaucoup plus sévère à mon égard.

"N'aurait-il pas fait preuve d'un meilleur jugement, écrit-elle en parlant de moi, s'il avait, au contraire, saisi cette occasion pour dénoncer le climat de travail à l'intérieur duquel vivent des milliers d'individus, ou pour parler du travail syndical accompli dans ce secteur difficile de l'économie qui, malgré ce qu'on peut en penser, fait un certain effort non seulement pour négocier de meilleures conditions de travail mais également pour intégrer ces "immigrées" dans la société québécoise et canadienne, ou pour expliquer les conditions toujours précaires de cette industrie ou enfin pour donner les raisons du pourquoi de la présence de tant "d'immigrées" dans ce domaine".

Ce dossier, forcément incomplet comme tous les dossiers et posant plus de questions qu'apportant de réponses, se veut, jusqu'à un certain point, une réponse aux attentes de Mmes Giannetti et Delso.

En tout cas, c'est en pensant à elles que j'en ai soumis l'idée aux responsables de DOSSIERS VIE OUVRIÈRE.

* * *

Dans l'industrie du vêtement, tout est à recommencer.

Il y a longtemps qu'un petit groupe de journalistes, Claudette Tougas, Marcel Pépin et Gisèle Tremblay, pour nommer les principaux, et

moi-même, écrivons sur cette industrie et tentons de sensibiliser l'État et le syndicalisme au sort des ouvriers du vêtement. Sans grand succès.

Bien sûr, la FTQ a institué une enquête. On en connaîtra "peut-être" les résultats au moment où ces lignes seront lues.

Bien sûr, le ministre Jacques Couture est intervenu et a placé le Comité conjoint de l'industrie de la robe en tutelle. On a alors vu le patronat et le syndicalisme de cette industrie, dans une curieuse alliance, s'unir contre la décision ministérielle et recourir aux tribunaux. De crainte d'intervenir dans le travail de ceux-ci, nous n'élaborerons pas davantage sur la question.

Bien sûr également, des militants, tels Gilles Gauthier et son Alliance démocratique, ont tenté et tentent encore de secouer la poussière.

Mais pour moi, qui depuis 1975 a compilé un dossier "gros de même" et publié une cinquantaine de textes sur le sujet, on dirait que rien ne bouge.

À preuve, je viens de relire une analyse publiée le 16 août 1975 et intitulée "*il serait temps que les syndicats du vêtement s'occupent de leurs membres*".

Après l'avoir lue, je me suis aperçu qu'elle était tellement d'actualité que je vais la reprendre, en entier, pour ce numéro de DOSSIERS VIE OUVRIÈRE, le problème demeurant le même.

Dans l'espoir qu'à force de monter des dossiers, de discuter à voix haute des problèmes, des amorces de solutions se feront enfin jour.

Mai 1977

L'industrie du vêtement

Claudette TOUGAS

Règle générale, un employé de l'industrie du vêtement est payé au salaire minimum. Pourtant, j'en ai rencontré des dizaines qui ne le sont pas. Ce sont des étrangères qui ne connaissent pas la loi du salaire minimum. Qui ne parlent ni l'anglais. Ni le français. Ou qui ont trop peur de porter plainte et de perdre ainsi leur job.

Mais si un tel employé est si peu payé, son travail représente pour son patron, comme valeur de production, environ \$20,000 l'an et \$40,000 si l'on compte la vente au détail.

Le gouvernement ne retirera pas moins de \$6,000 de ces montants en taxes directes et indirectes. Ce qui veut dire très clairement que l'employé est le moins payé même si c'est lui qui produit.

Au Québec, l'industrie du vêtement compte environ 60,000 employés. Cette industrie soutient directement l'industrie du textile (fabrication du tissu) qui emploie environ 40,000 personnes.

Si on compte les familles de ces employés, il s'agit d'approximativement 500,000 hommes, femmes et enfants qui vivent de ces petits salaires.

Cette industrie, qui regroupe 13,000 manufacturiers au Canada, dont les deux tiers au Québec, est la première chez nous proportionnellement au nombre d'emplois qu'elle offre. Elle devance l'industrie alimentaire (42,000 employés) et même celle des pâtes et papiers (40,000 employés).

Son chiffre d'affaires est d'environ \$1 milliard par année; elle regroupe au Québec 72 p. cent de l'ensemble canadien et représente 4 pour cent du produit provincial brut.

Non seulement cette industrie est importante pour le Québec et le Canada, mais sa disparition équivaldrait à un envahissement de vêtements importés, avec les inconvénients monétaires que cela comporte pour la balance des paiements.

Voici mon milieu de travail

Mireille LAROCQUE, *ouvrière*

Pourriez-vous nous décrire un peu votre milieu de travail?

Je travaille chez Brodtkin, dans un vieil édifice situé sur le boulevard Maisonneuve près de la rue Bleury. L'atelier est au sixième étage. C'est un édifice qui était en bon état, mais qui est en mauvaise condition parce qu'ils ne l'ont jamais réparé. Alors les vitres sont sales, on ne voit pas au travers. C'est assez bien aéré, mais très poussiéreux; alors quand il y a du vent, le ménage se fait tout seul, la poussière nous tombe dessus. Il y a beaucoup de poussière parce que c'est du tissu. Les planchers sont en bois.

On a des machines individuelles. Il y a une centaine d'ouvrières sur cet étage-là et l'éclairage est presque convenable. Aux toilettes, c'est sale. C'est tellement vieux que quand ça se brise ils n'ont plus de morceaux pour les réparer. Il y a des coquerelles, il y a des souris sous les calorifères. À côté de moi et de mes compagnes de travail, même par la chaleur qu'il fait aujourd'hui, on a des tuyaux d'eau chaude qui passent par là. Si on demandait un édifice plus moderne, on nous déménagerait dans un endroit où c'est très difficile d'accès, alors on n'est jamais gagnantes de toute façon.

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. On a un vieux frigidaire, mais il fonctionne. En été, ce n'est pas mal; je ne sais pas ce qui va arriver quand ils vont le nettoyer, ça va être la dispute. Voilà pour l'ambiance, le décor où on passe la journée.

Et maintenant, racontez-nous une journée de travail ordinaire.

Nous travaillons de huit heures à quatre heures; une heure pour dîner et quinze minutes le matin pour une période de repos. Il y en a

plusieurs qui arrivent en retard: c'est toléré, mais c'est un privilège que nous avons, de façon à nous enlever d'autres droits.

À l'entrée, il y a un vestiaire, c'est un coin de la manufacture où l'on peut accrocher son linge. C'est dans la poussière et ce n'est pas propre. Normalement on se change pour travailler, on ne garde pas nos vêtements, il faut revêtir un cache-poussière.

On travaille à la pièce, donc il faut se dépêcher, on va très vite. Il y a un salaire minimum, mais celles qui ne peuvent pas arriver à le faire, elles doivent signer une carte d'incompétence et travailler seulement à la pièce. C'est alors négocié tout seul avec l'Union et le patron.

Si une fille ne fait pas le salaire minimum, on l'amène dans un bureau, et là on lui dit: "Écoute, ça fait un an que tu ne fais pas ton salaire; le boss est obligé de te payer le salaire minimum et tu ne le fais pas. C'est parce que tu es trop vieille, tu sais: qu'est-ce que tu veux! Tu as été malade, peut-être, t'es finie. Mais comme tu as un bon boss, il a décidé de te garder quand même." Alors la fille est contente d'apprendre qu'elle a un bon boss, mais elle est moins contente d'apprendre qu'elle est finie, et elle se dit: "Si je vais ailleurs, je n'irai pas plus vite et je ne ferai pas le salaire minimum." Alors elle accepte de signer une carte d'incompétence.

Comment est fixé votre salaire? Cela me semble compliqué à comprendre.

Le salaire minimum est fixé par la convention à \$3.80 l'heure. Mais on est payé à la robe ou au vêtement complet. Disons que si on fait une paire de pantalons pour \$1.00, c'est bien payé chez nous car ce sont des vêtements qui se vendent cher et qui sont très long à faire. On peut faire une paire de pantalons pour .25 sous ailleurs, tout dépend de la qualité du vêtement, ce n'est pas le même travail. Il arrive donc qu'il faut faire un minimum de pantalons dans sa journée pour se faire un salaire; si on n'arrive pas à le faire on n'atteint pas le salaire minimum, ou tout juste. J'ai déjà fait des hot pants pour .12 sous chacun.

Le prix qui nous est payé pour un morceau dépend du travail qu'il demande. Chaque opération est comptée. Faire une pince, c'est 4 pinces pour .05 sous, parfois un demi sou chaque. Poser une fermeture éclair

c'est 10 sous, quinze si elle est plus grande. Poser une manche, c'est cinq ou dix sous... C'est ainsi qu'on arrive à .25 sous ou à \$1.00 du morceau. Et cela est négociable à toutes les semaines.

À chaque nouveau modèle il y a un nouveau prix de fixé après négociation. Alors on fait du marchandage. C'est négocié par un comité de prix élu par toutes les opératrices. Les deux filles qui sont sur le comité de prix rencontrent le patron une fois par semaine dans son bureau, et là ils négocient. Si un vêtement monte à \$1.00, le patron peut offrir .75 sous et, après marchandage, régler pour .85 sous. On n'est jamais gagnantes à ce jeu-là.

Quand un prix est mal fixé on peut appeler le syndicat. Comme un agent impartial, ou soi-disant, il intervient entre le patron et le comité des prix. Si les prix ne sont pas bons, on arrive à peine à faire notre moyenne de salaire.

Comment se fait la distribution du travail?

Les morceaux sont déjà taillés; il y a des sépareuses qui prennent le travail du tailleur et qui séparent les pièces par grandeur et par couleur, et par modèle aussi bien souvent. Ensuite les paquets sont attachés et la contre-maîtresse distribue le travail.

La façon de le distribuer peut faire que l'on a un bon modèle ou un modèle qui ne paie pas. Et ça peut contribuer à faire notre paye; si on a souvent des modèles qui ne paient pas, alors on a des mauvaises payes.

Une fois le travail distribué, on doit effectuer toutes les opérations. Souvent il y a des morceaux à envoyer au pressage. Il nous faut souvent retourner les collets et les poignets, et on n'est pas payé pour faire ça. Quand le travail est terminé, il est passé à l'examen et on doit reprendre les réparages qu'il y a à faire. Si la machine est défectueuse, si le fil n'est pas bon, la robe elle doit être toujours bien faite. S'il y a un manque dans le tissu, un fil tiré, un trou, la couleur qui change, c'est pareil: on doit le réparer. Le temps ainsi dépensé ne coûte rien au patron, c'est nous qui payons.

Ensuite il y a des machines spéciales, il y a des filles qui font les rebords, d'autres posent les boutons, et d'autres font les boutonnieres.

Ensuite il y a les presseuses, puis les "mains générales" qui coupent les fils et font le reste.

Et les surveillants?

On a beaucoup de surveillantes, justement parce qu'on travaille à la pièce! C'est nous qui faisons la surveillance, voilà le truc: ça ne coûte pas cher au patron, on le fait tout seul et pour rien. Quand on va chercher du travail, on surveille ce qui vient, si c'est un ouvrage payant ou non. Si c'est le cas, alors on ralentit pour pouvoir avoir le meilleur ouvrage.

Nous dépendons directement de la contre-maîtresse. Il y a un gérant de production, mais en ce qui concerne les opératrices, comme nous travaillons à la pièce, il n'a pas à nous pousser dans le dos. Si on ne travaille pas, on n'a pas de paye. Notre propre surveillance, nous la faisons nous-mêmes.

S'il y a des filles qui s'aperçoivent qu'on ralentit pour être capable de sauter un mauvais modèle pour en attraper un autre meilleur, alors là ça fait des engueulades. Elles disent: "Je t'ai vue, tu prenais ton temps, tu es allée niaiser aux toilettes." Ce n'est pas le boss que le dit, c'est une fille comme nous. "Comme ça, tu n'as pas eu de ce modèle-là, tu n'en as jamais, c'est toujours moi qui le fais." Savez-vous combien ça fait de temps que j'en fais de ce maudit modèle-là, à \$1.25? Je m'arrache le cœur pour travailler là-dessus. Une fois, j'en ai eu 52 à faire.

Il y en a d'autres qui trouvent le moyen de s'en sauver, elles ont le tour avec les comités de prix. On leur garde toujours le meilleur ouvrage, comme ça elles ne se rendent pas compte qu'il y a des prix qui ne sont pas toujours bons. Leur paye est bonne parce qu'elles négocient surtout les modèles qu'elles font.

Il n'y a pas de conscience syndicale qui est donnée aux membres, puisqu'il n'y a pas de formation ni d'information syndicales. Alors c'est comme ça qu'on se surveille les unes les autres. Il y a même des fois où on est chronométrées par des filles. Elles disent: "Tu vas trop vite, c'est toi qui nous coupes le cou. Tu ne fais pas attention à rien: l'autre prix n'est pas encore fixé et à cause de toi on va avoir un mauvais prix." Ce n'est pas à cause du boss, c'est à cause de la fille, elle va trop vite. Et une autre fois: "Toi, tu ne vas pas assez vite, tu es finie, tu n'as qu'à rester chez toi."

Les relations doivent être difficiles entre vous...

Il y a de la rivalité entre les filles, due au travail à la pièce. Par contre, il existe aussi de la chaleur humaine comme partout, j'imagine. Il existe des petits groupes qui se tiennent ensemble, puis il y a toujours une partie de l'atelier qui ne parle pas à l'autre. Je ne sais pas trop comment ça se fait au début quand on entre dans un atelier, on se trouve intégrée au groupe; puis on ne sait pas trop pourquoi, mais l'autre groupe ne nous parle pas, et ça reste comme ça.

Dans l'heure du midi il arrive qu'on joue aux cartes, qu'on échange des idées, mais on évite toujours de parler du milieu de travail, ça fait des accrochages. Il y en a qui sont pour le boss, d'autres pour les filles, rarement pour les officiers syndicaux parce que là on se fait trop f... .

Qui sont les femmes qui travaillent avec vous? Y a-t-il des immigrantes?

Ici, c'est surtout la crème, nous faisons des robes très dispendieuses, alors ce sont surtout des Canadiennes-françaises avec beaucoup d'expérience. La moyenne d'âge est assez élevée; j'ai 38 ans et je suis parmi les plus jeunes. C'est ce qui fait qu'il doit y avoir beaucoup de cartes d'incapacité chez nous.

Les journées sont longues parce que les femmes nous demandent souvent l'heure: "Je suis tannée, ma journée est longue, j'ai hâte de m'en aller et il est seulement 2.00 heures." On va jusqu'à 4 heures et on travaille seulement 35 heures par semaine... Et on trouve ça long! Cela laisse sous-entendre beaucoup. Ce n'est pas des farces!

La majorité travaille par nécessité: c'est important quand même leur salaire. Il y en a plusieurs qui sont célibataires, d'autres sont veuves, d'autres sont séparées, divorcées. Il y en a d'autres dont le mari travaille au salaire minimum ou un peu plus; de toute façon il faut deux salaires à la maison. Quand on manque d'ouvrage il y a des périodes de chômage, alors on se rend compte que c'est important parce qu'elles ne veulent pas aller sur le chômage, elles ont besoin de leur paye.

Moi, j'ai deux enfants à mes charges. Je fais une moyenne de \$6.95 l'heure; vous comprenez qu'il faut que je me dépêche. Au bout de l'année je n'ai pas fait \$8,000., avec les déductions et les cotisations qui se chiffrent entre \$13. et \$15. par mois.

Est-ce la seule expérience que vous avez dans cette industrie?

J'ai travaillé dans la robe populaire; là on exige moins de perfection, tandis qu'ici on doit porter davantage son attention sur le vêtement. Dans la robe populaire, c'est moins absorbant pour notre esprit; par contre c'est la grande vitesse, tellement que le bruit des machines nous épuise et qu'en finissant la journée on tremble, les nerfs sont complètement agités. On calcule, on ne veut pas faire deux fois le même travail. Il ne faut pas échapper un morceau de tissu car on perd du temps. On regarde l'heure et on commence un paquet; il faut qu'on le finisse à telle heure, c'est calculé pour en faire tant. J'allais jusqu'à cent quinze morceaux par semaine.

Ici, chez Bordkin, j'en fais jusqu'à trente. Le travail est long à faire, mais on ne nous fait pas de cadeau pour ça. Il faut quand même se dépêcher, tout en n'étant pas pressé. Quand ils veulent avoir un modèle rapidement, alors ils baissent le prix. Ils ont beaucoup de façons de nous obliger à accélérer.

J'ai cherché un emploi

Claudette TOUGAS

Opératrices demandées. "Avez-vous de l'expérience?" C'est le boss qui parle. Je dis non. Alors, il regrette... De manufacture en manufacture, je m'épuise. Et j'ose demander: "Où prend-on cette fameuse expérience?"

Un patron plus compatissant que les autres hésite... et me dit: revenez demain matin. On verra si tu peux faire l'affaire assez rapidement.

Enfin. J'ai une job dans la couture. Enfin, je vais savoir comment sont les conditions de travail de ces milliers de femmes qui se lèvent au petit matin pour aller gagner leur croûte et celle de leur famille.

C'est pour ça que j'ai décidé d'aller travailler comme tout le monde. J'en avais assez de laisser les autres raconter leurs misères. D'ailleurs, la majorité de ce type de travailleuses n'est pas très revendicatrice. On craint de perdre sa job. Même si on n'a jamais un bon boss.

Le lendemain matin, je me suis donc présentée à l'atelier de Luigi Mfg. Co. au 80 est, rue Saint-Viateur. Mais pour mieux expliquer mon sentiment, ce jour-là, je crois nécessaire de publier au texte le reportage que j'ai alors fait dans LA PRESSE (28 janvier 1975):

* * *

"Mon cœur se pince quand je descends de l'autobus ce matin froid d'hiver. Il est 7h50. Angle Saint-Laurent et Saint-Viateur, c'est noir de monde.

"Des hommes et des femmes de tous âges, de toutes races vont travailler, comme moi, dans des ateliers de couture.

"On regarde droit devant soi. Ou on marche tête baissée.

"Nous formons un cortège terne.

"Arrivée au 80 est, rue Saint-Viateur, mon cœur bat plus vite. J'entre et je prends l'ascenseur avec des Italiennes, des Polonaises et des Noires.

“Arrêt au troisième plancher. Mes compagnes se dirigent vers le vestiaire.

“Moi, j’hésite. Parce que je suis plongée aussitôt dans l’atmosphère particulière de l’atelier.

“L’éclairage cru (des néons) éclabousse le désordre de l’atelier.

“Des rangées de machines à coudre. Des ballots et des ballots de tissu s’entassent un peu partout.

“Les fenêtres sont louches de trop de désordre.

“Des tables débordent de chemises pressées.

“Des cintres plient sous le poids de chemises à presser.

“Une ouvrière branche les gros fers à repasser.

“J’avance jusqu’au minuscule bureau de celui qui m’a embauchée la veille.

“Il n’est pas encore arrivé.

“Je reste là, mal à l’aise, ne sachant trop que faire...

—“Je viens pour travailler. On m’a engagé hier.

La fille à qui je me suis adressée “crie” à quelqu’un de venir.

La contremaîtresse a un visage ingrat, l’allure masculine, sans sourire: “Qui vous a dit de venir ce matin? Il n’y a aucune machine de libre. Attendez le patron.”

Mon désarroi ne la touche nullement. Elle tourne les talons et retourne surveiller et distribuer le travail.

Le bruit de la soixantaine de machines à coudre m’étourdit déjà.

J’observe. Les ouvrières s’appliquent. La contremaîtresse va de l’une à l’autre, donne de petits ordres d’une voix sèche.

Quinze minutes plus tard, le patron arrive. Sa brève discussion terminée avec la “forelady”, je la suis. Je laisse mon manteau au vestiaire, y compris mon sac à main. On me recommande de garder mon argent dans ma poche. C’est la règle.

— Où sont vos ciseaux?

Je n’en ai pas. Elle me regarde durement: “Vous voulez travailler dans la couture et vous n’avez pas de ciseaux?”

Elle m'indique une place.

"Ma place", c'est près d'une fenêtre empoussiérée.

J'ignore comment enfilez cette machine commerciale.

La contremaîtresse m'explique. Elle me donne aussi des bouts de tissu "pour apprendre à faire des lignes droites très rapidement".

J'appuie sur la pédale à mes pieds. En moins d'une seconde, mon long bout de tissu est traversé par l'aiguille.

Et l'aiguille poursuit sa folle course, effrénée... jusqu'à ce que je relève mon pied.

Ouf! Quelle vitesse.

La patronne, sidérée, me bouscule: "Pas comme ça. Vous allez tout casser."

Attentivement, je la regarde coudre à son tour.

Et je recommence. Je recommence cent fois. Deux cents fois. J'ai chaud. La tête me tourne. J'ai la migraine.

Mon fil casse sans arrêt. Ma bobine roule sur le plancher.

Comme un café serait bon...

Mais il n'y a pas de café dans l'atelier. Et je n'ai pas la permission de me lever. Même pas pour aller au petit coin.

Mon aiguille ne cesse de se désefiler...

Pour l'enfiler rapidement, il suffit de mettre mon doigt sur l'ouverture du côté opposé où doit entrer le fil.

Je sursaute au bruit strident d'une sonnerie.

Il est dix heures. C'est le "break" de l'avant-midi.

Je meurs de soif. À la fontaine, il n'y a pas de verre.

Autour de moi, on s'agite. On mange des biscuits.

On parle toutes les langues. Sauf le français et l'anglais.

Je vais fumer une cigarette dans les toilettes.

Je reprends ma place. C'est un café brûlant que je voudrais.

Il me reste encore cinq minutes de liberté.

La radio hurle les derniers airs anglais à la mode.

La sonnerie retentit à nouveau.

Tout le monde regagne sa place. Et — simultanément — toutes les machines se remettent à vrombir.

Jusqu'à midi, je redeviens un robot. Je prends un bout de tissu dans la grande boîte située à ma gauche, je fais ma couture droite et le morceau va dans la boîte de droite. Et ça recommence.

Je suis comme vissée à ma chaise. J'ai l'impression que je fais des coutures droites depuis toujours. Et qu'il en sera ainsi pour l'éternité.

Je n'ose plus jeter un regard sur l'horloge. Le temps s'écoule trop lentement. La sueur me perle au front.

Je risque un œil pour explorer les environs. Tout le monde coud.

Une fille passe sans arrêt. Elle ramasse ce qui est fait et redistribue du travail.

C'est ça le travail par section: chaque rangée d'opératrices fait une partie de la chemise.

La contremaîtresse passe et repasse. Elle s'arrête. J'ai des frissons dans le dos: qu'est-ce que je fais donc encore de travers?

— Pas comme ça, me lance-t-elle. Plus serré. Plus vite. PLUS VITE!

11h59... MIDI. Enfin! C'est la course folle vers le poinçon...

Tout le monde mange son lunch...

J'ai repris mon travail d'opératrice "apprentie" depuis dix minutes seulement que déjà le bruit me rend folle.

Et — malheur de plus — toutes mes bobines sont vides.

Je risque un œil à droite... Déranger ma voisine?

Non. Elle ne bronche pas. Ni celle d'en avant. J'ai l'air fin: je ne peux plus travailler.

Et le patron choisit justement ce moment pour venir fouiner.

Tiens, une fille de l'autre rangée me fait des signes. Discrètement. Mais elle veut m'expliquer.

Je l'observe et ça y est! Je comprends. Ça marche. Je l'ai. Mais il s'agissait d'y penser: on fait ses bobines en cousant. Ainsi, pas de perte de temps.

Il est maintenant temps de m'enseigner le "taking" (ou point de sécurité).

Le principe est assez simple. Mais ça demande plus d'habileté que la simple couture. Il s'agit, tout en appuyant sur la pédale, au sol, d'appuyer également avec le "coude de la jambe" (le genou) sur la genouillère mobile qui pend, à droite, sous la table de la machine.

Ainsi, je soulève légèrement le pied de l'aiguille et je peux bouger mon tissu dans tous les sens.

Donc, je reprise, je renforcis le début et la fin d'une couture. Les opératrices d'expérience "taquent" les yeux fermés. Mais moi, j'en vois de toutes les couleurs. Tantôt je vais trop vite avec ma pédale, tantôt avec ma genouillère.

J'en ai le genou tout ankylosé.

Et la cloche de trois heures me délivre... pour quinze minutes.

Et ça recommence..."

Je termine ici la narration de mon expérience. Je me souviens que ce soir-là, je me suis mise au lit très tôt. J'étais abrutée. Pourtant je sais que l'on doit s'habituer au bruit assourdissant. Il le faut bien quand c'est ainsi que l'on doit gagner sa vie.

Quelques statistiques

- En 1972, 2,462 ateliers de confection embauchaient 126,000 personnes et produisaient pour \$2,126,000,000 en vêtements;
- en 1974, les importations en vêtement au Canada se chiffraient à \$450,000, soit 14% seulement de la consommation canadienne en vêtements. De 1974 à 1976, le volume des importations est monté de 14% à 30%, alors que la production est demeurée stable, d'où mises-à-pied;

- selon le nouveau syndicat fusionné des Travailleurs amalgamés du vêtement et du textile, plus de 20,000 emplois ont été perdus depuis deux ans dans l'industrie du vêtement et du textile à cause des importations. Pourtant, à chaque jour, on continue à demander des "opératrices de machine à coudre" dans les petites annonces des média;
- la raison de ce contraste provient du fait que quand les affaires vont mal, on congédie des employés d'expérience et quand on réembauche, on réembauche au salaire minimum ou à peu près;
- à la fin de 1976, le salaire moyen dans l'industrie de la robe était de \$4.75 l'heure, salaire incluant les primes de rendement et les plans bonis. Il était légèrement supérieur dans l'industrie du vêtement pour homme;
- en 1975, le décret du vêtement pour hommes au Québec, couvrait 14,000 employés travaillant pour 321 employeurs, tandis que dans le vêtement pour dames, on trouvait 20,000 employés, travaillant dans 700 ateliers, soit une moyenne de 30 par atelier;
- 62% de la main-d'œuvre était syndiquée et 54% des ateliers employaient de la main-d'œuvre affiliée à l'Union internationale du vêtement pour dames;
- dans le vêtement pour hommes, on employa plus de 15,000 personnes entre 1968 et 1972. En 1975, on en comptait 14,000;
- la main-d'œuvre est composée majoritairement de femmes (80 p. cent) et d'immigrants;
- quelque 7,000 femmes abandonnent leur travail chaque année et l'on compte toujours 3,000 emplois vacants dans ce secteur (la simple lecture des "petites annonces" des quotidiens permet de constater le nombre "d'opératrices de machine à coudre" en demande chaque jour);
- la moyenne d'âge est la suivante: sur trois ouvrières, une est âgée de 16 à 25 ans; une de 25 à 45 ans et la troisième dépasse 45 ans;
- on ignore le pourcentage exact d'immigrantes qui gagnent ainsi leur vie, mais d'aucuns prétendent qu'elles comptent pour 60 pour cent.

recherche: Pierre J. G. VENNAT

Des femmes en usine

Claudette TOUGAS

Hélas... Trois fois hélas... la main-d'œuvre de cette industrie est majoritairement composée de femmes (80 p. cent) dont un très grand nombre sont des immigrantes. Elles viennent d'Amérique latine, des Caraïbes, de l'Inde, du Pakistan, de la Grèce, du Portugal et de l'Italie.

Est-il besoin d'ajouter qu'il s'agit d'une main-d'œuvre peu instruite et qui aurait de la difficulté à gagner sa vie autrement.

Et de l'avis de tous les dirigeants syndicaux, les employés du vêtement en général sont les plus exploités des travailleurs.

Certains chroniqueurs syndicaux allèguent que ces employés sont aussi exploités par leurs syndicats.

Quant aux employés(es), "l'union" leur assure des vacances payées, des heures de travail décentes. Mais on ne parle jamais de sécurité d'emploi.

D'ailleurs il est de notoriété publique que les syndicats qui regroupent ces employés sont parmi les plus riches au Québec et qu'ils opinent généralement dans le même sens que les patrons: les salaires doivent rester au bas de l'échelle.

Bref, de l'avis de tous, il faudrait "civiliser" cette industrie. Mais comment?

La question reste sans réponse. Mais que d'exemples d'exploitation éhontée! D'exploitation que l'on accepte parce que l'on croit que cela est son dû. Comme cette femme de 45 ans, Mme Thérèse Paquin, qui avouait au représentant de LA PRESSE, l'an dernier, qu'elle devait abandonner. Parce que trop épuisée. Parce que malade d'avoir peiné toute sa vie dans des ateliers lugubres. Elle n'avait pourtant que 45 ans. Mais on lui en donnait près de 60...

Il y a aussi eu Yvette Charpentier qui a "trimé dur" toute sa vie pour améliorer le sort des ouvrières du vêtement. Améliorer leur sort

au travail. Mais aussi améliorer leurs loisirs. Leur apprendre à être fières d'elles-mêmes. À ne plus avoir peur de revendiquer. À devenir des individus autonomes.

Mais Yvette Charpentier n'est plus. Heureusement qu'il en existe d'autres.

Des milliers de femmes doivent se lever au petit matin pour se rendre à la manufacture. Ces milliers de femmes ont des enfants. Très souvent qu'elles élèvent seules.

Elles n'ont pas ou peu de services de garderie. Elles gagnent peu. Doivent très souvent vivre à l'étroit dans des logements minables. Et l'on s'occupe très peu d'elles.

Elles rentrent harassées, le soir, à la maison. Elles doivent alors préparer le repas. S'occuper des enfants. Et profiter de leurs week-ends... pour faire le ménage.

On leur reproche de ne pas sourire, quand on les croise sur la rue. Dans le métro ou l'autobus. Mais qui aurait envie de sourire avec cette vie-là?

Très rarement, elles se plaignent. Elles croient généralement leurs syndicats... même si de plus en plus, elles doutent fort qu'on désire véritablement prendre leurs intérêts à cœur.

Parce que j'ai déjà vécu cette expérience de travail, parce que j'ai côtoyé ces femmes, parce que je les comprends un peu plus maintenant, je désire leur faire savoir l'admiration que j'éprouve pour leur endurance, leur labeur quotidien et ma réprobation pour les mille et une petites misères quotidiennes que leur font subir leurs patrons.

Je me sens fraternellement une des leurs. Même si ce n'est pas ainsi que je gagne ma vie.

Un jour, ça changera. Il le faut.

Les ouvriers de la robe

La multiplication des solitudes

Jean-Guy FRENETTE
directeur de recherche (FTQ)

Les ouvrières et ouvriers de la robe portent quotidiennement un très lourd fardeau. Plusieurs milliers d'entre eux sont mis à pied entre chaque saison de mode quand ce n'est de façon permanente comme les 3,000 qui, en 1976, ont été victimes de l'incurie des gouvernements à protéger l'industrie. Ces ouvriers ont subi, particulièrement au cours des dernières années, toute la pression, tant sur leurs salaires que leur productivité et leurs conditions de travail, de la concurrence de la main-d'œuvre des pays à bas prix de revient. Ils ont été les principales victimes de tous les déboires de leur secteur d'activité et ont de surcroît, supporté les sautes d'humeur de leur "bourgeois" (c'est ainsi qu'on appelle le patron dans cette industrie).

Un harcèlement quotidien

Ces 20,000 ouvriers sont répartis dans près de sept cents ateliers qui forment des groupes de travail de moins de trente personnes dont environ 62% sont syndiqués. Le travail y est peu mécanisé et l'industrie se caractérise par sa forte intensité de travail. Le rendement de l'ouvrier est, dans ces circonstances, capital. On retrouve donc une pléiade de petites entreprises contrôlées par un individu dont la présence est constante sur les lieux de travail. Dans ces ateliers, le harcèlement est constant, les relations d'autorité sont moyenâgeuses et le respect des ouvriers est une notion souvent inconnue.

Les "bourgeois", dans les ateliers non-syndiqués (54%), ont opté dans leurs relations avec leurs employés pour la méthode de l'autorité, de la contrainte et du chantage plutôt que pour l'intéressement, le dialogue et la motivation. Le pouvoir absolu de discipline et de congédie-

ment, entre autres, lié à la possibilité constante de recours à un réservoir disponible de main-d'œuvre immigrée permet aux "bourgeois" de régner en roitelets s'il n'y a pas de syndicat pour les rappeler à l'ordre. Même dans les ateliers syndiqués, lors des périodes de relâche d'activité, le syndicat ne suffit pas toujours à la tâche pour surveiller les règlements de compte personnels dans les vagues de mises-à-pied temporaires.

Des différences marquées

Dans certains édifices à Montréal, les liens et les systèmes de transfert de production entre employeurs (l'un fait la coupe, l'autre les échantillons, un troisième la couture etc...) sont à ce point complexes qu'une chatte n'y retrouverait plus ses petits et le nouveau travailleur ne sait trop pour qui il travaille, ni si son atelier est syndiqué et ne sait encore moins s'il est couvert par la convention collective ou le décret.

Des ouvrières faisant la même tâche, ayant la même efficacité, travaillant dans le même édifice et ayant la même expérience peuvent avoir des conditions de travail tout à fait différentes selon qu'elles sont syndiquées ou non. L'accréditation syndicale s'obtient, là comme ailleurs, par employeur; environ 300 sont syndiqués et 350 ne le sont pas encore. Il faudrait une armée d'organiseurs syndicaux pour rejoindre ces ouvrières et le syndicat en a déjà plein les mains à essayer de faire respecter sa convention collective contre des tactiques peu scrupuleuses des "bourgeois" et même à faire respecter les sentences arbitrales.

Les ouvriers syndiqués ont, en moyenne, plus de \$4.75 l'heure et les non-syndiqués gagnent environ 0.50 cents de moins et ont une semaine de travail de près de 30½ heures, soit une heure de moins que les ouvriers syndiqués. Ces derniers ont de plus une protection contre l'arbitrage patronal lors de congédiements, une procédure de mise à pied selon l'ancienneté, en somme, certains recours tendant à protéger leur sécurité d'emploi. Ils profitent également d'une assurance-santé et médicaments, d'un fonds de pension pas très élevé, mais pouvant atteindre \$100.00 par mois selon l'expérience dans l'industrie, des bénéfices de décès, d'un fonds supplémentaire d'assurance-chômage et d'une quatrième semaine de vacances après cinq ans. Les ouvriers syndiqués ont à leur portée des mécanismes de régulation de leurs relations de travail et de respect de leurs conditions de travail et peuvent s'exprimer collectivement par leur syndicat.

La dépendance des non-syndiqués

Les ouvriers non-syndiqués sont dépendants des gains obtenus et inférieurs pour eux, par leurs confrères syndiqués, et ne peuvent faire appel qu'à des inspecteurs "neutres" pour faire respecter un décret qu'on leur a donné et qu'ils ne peuvent pas faire modifier. Ces ouvriers sont accrochés aux gains des travailleurs syndiqués qu'ils concurrencent à rabais par le jeu, en principe interdit, des contrats et sous-contrats des employeurs syndiqués aux employeurs non-syndiqués. Dans ce système mouvant, les travailleurs se font concurrence à rabais au profit de quelques "bourgeois". Les employeurs sont en situation de concurrence inégale sur les coûts de main-d'œuvre et de plus, le décret reconnaît le travail à domicile, ce qui vient créer une troisième catégorie d'ouvriers dans ce secteur. Aucune raison économique ni sociale ne peut aujourd'hui justifier le maintien du travail à domicile qui tend à affaiblir le pouvoir de négociation des ouvriers du secteur et réduit d'autant la sécurité d'emploi des ouvriers permanents.

Pour des raisons de justice sociale et de dignité humaine, il serait urgent que l'on reconnaisse aux non-syndiqués de ce secteur leur droit d'association pour qu'ils puissent joindre leur voix et leur poids à leurs confrères et consœurs déjà syndiqués. La concurrence reconnue et légalisée par le décret actuel n'a pour effet que d'affaiblir les ouvriers et de favoriser quelques "bourgeois" astucieux.

La situation de dépendance et de soumission des non-syndiqués est intolérable; si le secteur ne permet pas une amélioration marquée des conditions de travail de ces ouvriers, alors on devrait au moins leur reconnaître le droit d'accéder à la dignité de travailleurs respectés. L'élimination des différences de statut et de conditions de travail dans ce secteur pourrait se faire par la syndicalisation sectorielle qui permettrait à tous les travailleurs d'être représentés par le syndicat de leur choix, de retrouver une vie syndicale active et d'avoir prise sur l'amélioration de leur milieu de travail.

Le Devoir, 29 avril 1977

Pourquoi je suis entrée à la Ligue d'action démocratique

Mireille LAROCQUE, *ouvrière*

Par qui êtes-vous protégés au travail?

Normalement nous devons être protégés par le Comité conjoint de l'Union de la Robe (U.I.O.V.D.). C'est un organisme du gouvernement, une commission conjointe qui a été créée voilà 30 ans. Les patrons, représentés par la Guilde, et les travailleurs, nous payons pour ça. C'est au pourcentage du salaire, et ça me coûte environ \$1.10 par semaine. Actuellement, ce Comité est en tutelle.

Il sert à faire appliquer le Code du travail en vigueur dans la Province de Québec, et non pas la convention collective. Parfois, c'est la convention collective qui s'applique, et parfois c'est le Code du travail. Ce sont eux, par exemple, qui doivent voir à ce que les fêtes légales soient payées. Au lieu d'attendre une plainte, ils font enquête pour voir à ce que le salaire minimum soit appliqué.

Mais là, il y a moyen de tricher. Oui, il y a des ateliers à Montréal qui trichent les cartes de pointage: des filles travaillent 35 heures et reçoivent \$45.00 de paye, ce qui fait \$1.25 l'heure; mais le patron a marqué sur sa carte de pointage, onze heures, donc elles font "officiellement" le salaire minimum. Si le Comité paritaire va enquêter là, ils ne verront rien. Ça c'est de l'intimidation patronale, parce que ces filles sont sur le bord d'une carte d'incapacité: si elles n'acceptent pas ce marchandage, elles ne pourront pas travailler. Ce maigre revenu est drôlement important pour celles qui sont réduites à aller chercher \$1.25 l'heure.

Avez-vous une possibilité de promotion?

Les promotions, ça n'existe pas. Ce n'est pas une promotion que d'être contre-maitresse de 60 opératrices. Quand on est opératrice, on

reste opératrice toute sa vie. La promotion ne va pas selon les années, elle va selon la vitesse. Alors, avec les années, on a une diminution de salaire puisqu'on perd de la vitesse.

Et le fonds de pension...?

Ah, le fonds de retraite! Magnifique, ah oui! Il faut avoir travaillé dans l'Union durant 20 ans, dont 10 années consécutives; mais on commence à compter les années à partir de 40 ans jusqu'à 65 ans. Comme on est des femmes, il arrive souvent que c'est considéré comme un travail secondaire; alors si son mari tombe malade, ou son enfant, il faut qu'elle les soigne, c'est son premier travail. C'est la société qui veut ça. Alors le fonds de retraite, c'est une illusion dérisoire.

Comment avez-vous connu la Ligue d'Action Démocratique?

Ça fait douze ans qu'elle existe. J'étais au courant qu'il y avait un mouvement d'opposition à l'intérieur du syndicat, mais je ne savais pas comment le rejoindre.

Après avoir accepté la charge d'un comité de prix, après avoir fait des plaintes à l'Union, après avoir négocié avec les patrons et être continuellement perdante, même après avoir fait des grèves illégales deux ou trois fois sans avoir gain de cause, je me disais que, individuellement, atelier par atelier, il est impossible d'avancer. Or quand une compagne de travail m'a dit: "Est-ce que ça t'intéresse de venir à la Ligue d'Action Démocratique?" et qu'elle m'a donné un peu de renseignements, j'ai dit oui tout de suite.

C'était un groupe qui ne s'opposait justement pas au syndicat, mais à certains officiers; alors j'ai décidé d'embarquer. Ça n'a pas été long pour me comprendre, pas du tout. À la première assemblée, je suis devenue membre. Je me suis présentée ensuite aux élections du Comité conjoint, puis au congrès. Par une erreur technique, je fus mise en nomination. Au moment des élections, on nous traitait de communistes, de gens qui voulaient démolir l'Union. Maintenant que nous sommes sur l'exécutif, il faut bien qu'ils nous tolèrent.

Nous essayons quand même d'amener certains changements dans le syndicat, mais nous avons un peu de difficulté à opérer dans ce milieu-là parce que nous n'avons justement pas reçu de formation syndicale.

Les procédures, nous ne les connaissons pas: alors les agents d'affaire, les officiers ont beau jeu de nous faire passer ce qu'ils veulent.

Nous, dans la Ligue d'Action Démocratique, nous tentons d'avoir des informations, de les appliquer au fur et à mesure. Nous n'avons pas beaucoup d'expérience, mais nous allons apprendre. À la Ligue il y a aussi des élections: j'ai été élue vice-présidente. Nous avons rencontré M. Jean-Guy Frenette de la F.T.Q.

Quelles sont vos relations avec la F.T.Q.?

Je me demande, je ne sais pas si je devrais le dire...; en fait, c'est ce que je pense. La F.T.Q., jusqu'où est-elle prête à nous supporter? Ce qui nous intéresse c'est notre salaire, nos conditions de travail. La F.T.Q. a des intérêts qui sont sans doute les intérêts des ouvriers, j'imagine, j'espère. Mais ce sont aussi des intérêts financiers. Alors, jusqu'où la F.T.Q. est-elle prête à aller, je ne le sais pas.

Dites-moi: cet engagement demande du temps et du courage?

Ça demande du temps et du courage, peut-être; mais ça me demanderait plus de courage pour accepter l'inadmissible. Quand je me suis présentée à la Ligue d'Action Démocratique contre les officiers du syndicat, j'ai été congédiée. On avait trouvé le bon prétexte: j'ai chahuté contre le prix fixé. Nous avons chahuté fort cette journée-là, et ça coûté \$6,000. au patron. Quand il a besoin de ses robes, il y a toujours moyen de faire une action. Pour le syndicat c'était dans son intérêt de me voir disparaître, et pour le boss aussi: j'ai été congédiée. Mon agent d'affaire m'a traitée de criminel. Je suis passée en arbitrage et j'ai gagné, mais mon agent d'affaire ne m'a pas défendue, elle grognait dans mon dos. J'ai réintégré mes fonctions, mais j'ai perdu 3 jours de salaire.

Pourquoi faites-vous tout cela?

Pourquoi je fais ça? Par esprit de justice: ça ne peut pas durer. Aujourd'hui je fais \$6.95 l'heure: il n'y a rien qui dit que demain je ne serai pas rendue, moi aussi, à la carte d'incapacité. Et alors, quelle sécurité est-ce que j'aurai après avoir travaillé aussi longtemps? Et c'est ainsi pour toutes les filles qui travaillent avec moi.

Lettre au ministre du travail

Montréal, le 2 février 1977.

M. Jacques Couture
Ministre
Ministère du Travail et de la Main-d'œuvre
Hôtel du Gouvernement
QUÉBEC, Qué.

Monsieur le Ministre,

Nous désirons par la présente, porter nos problèmes à votre attention et demander votre intervention pour que notre syndicat œuvre à la défense des intérêts de ses membres plutôt qu'à la négation, par la complicité avec les employeurs, de nos droits clairement reconnus dans notre constitution et notre convention collective.

Nous sommes les représentants d'un mouvement de membres de notre union qui désirons rétablir la démocratie syndicale depuis longtemps bafouée par nos dirigeants. Notre organisation, la "Ligue d'Action Démocratique" existe en conformité avec les statuts de l'UIOVD et base son action sur les objectifs de participation, de démocratisation et d'éducation des membres; c'est en tant que responsables de la "Ligue d'Action Démocratique" que nous vous adressons cette requête.

Nous vous présenterons d'abord les principaux problèmes qui existent dans notre union et vous préciserons notre demande d'intervention.

a) LE PLACEMENT

Nous considérons que le fonctionnement actuel du placement syndical est discriminatoire et nie toute liberté de choix pour les mem-

bres. Les offres d'emploi des compagnies demeurent secrètement entre les mains des agents d'affaires, qui, selon leur système de préférence, les présentent aux officiers-amis des locaux, aux parents ou à leurs supporteurs et boycottent ainsi les membres militants.

b) LES ENTENTES PARTICULIÈRES

Il existe également des travailleurs privilégiés qui se voient attribuer des augmentations spéciales par les manufacturiers sous forme de contrats verbaux. Voici certains avantages accordés:

1. Garantie de salaire (trente-cinq heures) normal plus huit heures de temps supplémentaire à l'année;
2. cartes de crédit pour automobile etc...;
3. stationnement payé;
4. des bonis de production (sous la table) et ceci, en approbation avec l'union.

Ces formes d'entente particulière, au-dessus de la convention collective, sont également conclues avec des officiers locaux de l'UIOVD et sont connues des dirigeants. Ce sont donc des moyens utilisés pour acheter les représentants syndicaux.

c) CESSATION D'EMPLOI

À l'encontre du Bill 49 et du préavis de trois jours stipulé dans notre convention collective (article 23), les employeurs mettent à pied, selon leur bon vouloir, les travailleurs syndiqués.

À titre d'exemple, nous vous signalons que la compagnie Mellady Dress a fermé ses portes du jour au lendemain sans respecter aucune des dispositions ci-haut énumérées. Les employés n'ont reçu qu'une maigre pitance de \$28.10 par semaine comme paie de séparation, sous forme de supplément à l'assurance-chômage et pour ceux qui ont été sans travail pour une période limitée.

d) HARASSEMENT SYNDICAL

On a vu, dans le mouvement syndical, des individus comme Dédé Desjardins se servir de "fiers-à-bras" pour menacer et contrôler les

membres militants afin d'asseoir son autorité et établir une dictature syndicale à des fins personnelles. Dans notre syndicat, le harcèlement prend des formes plus subtiles mais tout aussi efficaces par le contrôle absolu du placement.

C'est ainsi que lorsque des membres se présentent à des postes électifs sans autorisation des officiers ou qui portent trop souvent des griefs et des plaintes à l'exécutif de leur syndicat, ils se font alors traiter de communistes, de faiseurs de troubles et de "traîneux" de taverne et se voient par la suite, privés de travail.

C'est ainsi par exemple, qu'un tailleur de métier a perdu son emploi et se voit maintenant offrir par le syndicat, seulement des emplois temporaires de quinze jours. Il doit se représenter à l'union à tous les quinze jours pour faire renouveler sa carte temporaire de travail. C'est ainsi qu'il est périodiquement mis à la porte et réembauché et perd tous ses droits à la convention collective au profit de l'employeur. C'est une collusion entre notre union et les patrons au détriment du travailleur.

e) LA CLASSIFICATION

Nous vous signalons également qu'il n'existe pas de reconnaissance officielle des qualifications des employés du secteur et qu'en conséquence, la classification se fait selon la bonne volonté des dirigeants syndicaux ou des patrons sans recours possible pour les membres.

f) LES DOUBLES AMENDES

Si un membre, pour des raisons financières et personnelles importantes, doit faire du temps supplémentaire en dehors des heures légales de travail, il risque une double pénalité alors que l'employeur n'en reçoit aucune. C'est ainsi que le membre qui est pris en défaut peut être condamné en vertu du décret et devant les tribunaux civils et peut être également condamné pour la même offense par l'union. Les amendes syndicales varient de \$50.00 à \$200.00 et peuvent aller jusqu'à l'exclusion du syndicat ce qui signifie également la perte d'emploi et l'exclusion de ce secteur d'activité.

Nous avons encore bien d'autres problèmes à vous soumettre mais nous espérons que ceux-ci auront suffisamment attiré votre attention

pour vous alerter du grave déni de justice et démocratie dont sont victimes les membres de notre union.

Les membres ont soumis à la FTQ, depuis un an, toutes ces plaintes et bien d'autres et notre union a refusé à date de procéder à une étude sérieuse du pourrissement syndical dans ses rangs. Ce délai devient de plus en plus inacceptable pour nous. C'est pourquoi nous vous demandons d'intervenir selon les moyens que vous jugerez appropriés pour aider les travailleurs à redresser un appareil syndicat qui les écrase plutôt que de les libérer.

Nous vous demandons également de faire une enquête publique sur l'administration des fonds de l'union. La multiplicité de ces fonds, la complexité de leur gestion et le secret dont ils sont l'objet font que les membres ne sont jamais informés de l'utilisation de leurs avoirs et laissent planer des doutes sur leur saine administration. Ce sont entre autres, les fonds suivants: de bien-être, de retraite, de prestation en cas de décès, de santé et du centre médical, de vacances, d'assurance-chômage supplémentaire, de fiducie, à étiquette syndicale et les cotisations syndicales.

Nous vous remercions, monsieur le Ministre, de votre attention et sommes à votre disposition pour vous fournir de plus amples informations sur les problèmes qu'ont à subir les travailleurs du vêtement dans ce système de collusion entre notre union et les patrons du secteur.

Veillez accepter, monsieur le Ministre, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Gilles GAUTHIER
Président
Ligue d'Action Démocratique

Reynald BOYTE
Vice-président
Ligue d'Action Démocratique

Sage décision: la mise en tutelle

Matthias Rieux

Au début d'avril et à la grande surprise de bien des observateurs, l'Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames (UIOVD) et la Guilde (groupe patronal représentant les manufacturiers) déposaient une requête en Cour supérieure afin d'obtenir l'émission d'une injonction interlocutoire pour que prenne fin la tutelle gouvernementale du Comité paritaire de l'industrie de la robe, décrétée en février dernier par le ministre du Travail, M. Jacques Couture. L'Union et la Guilde alléguaient à l'appui de leur requête: 1° que l'industrie de la robe se porte bien; 2° que le gouvernement n'est pas justifié d'exercer une telle tutelle; 3° que le geste gouvernemental les a pris par surprise; 4° qu'enfin, cette tutelle est un acte dictatorial inadmissible de la part du gouvernement.

Ceux qui ne sont pas familiers avec ce monde mystérieux et pourri qu'est l'industrie du vêtement pour dames sont peut-être portés à croire qu'une entente syndicale-patronale aussi exemplaire aurait dû suffire à convaincre la Cour d'enlever de la route l'ingérence gouvernementale actuelle (tutelle) et de redonner aux parties le contrôle de leur Comité paritaire.

Après 3 semaines de palabres devant la Cour supérieure, le juge Denis Lévesque en a décidé autrement. Il a mis fin au grand rêve caressé par l'Union et la Guilde en rejetant leur requête et en démolissant paragraphe par paragraphe toutes leurs prétentions.

Décision sage, s'il en est une, car il se serait avéré préjudiciable pour l'avenir de cette importante industrie (700 employeurs et 20,000 travailleurs) d'en remettre la gouverne à ceux-là mêmes qui avaient con-

tribué à la pourrir jusqu'à la moelle. Pourquoi ferait-on confiance aujourd'hui à un syndicat qui n'a pas réuni ses membres en assemblée générale depuis plus de trente ans? Ce même syndicat n'a pas réussi, non plus, à négocier ni à faire appliquer une convention collective un tant soit peu avantageuse pour ses membres. De plus, cette union est à ce point moribonde et corrompue qu'un mouvement parallèle, la Ligue d'action démocratique, a pris naissance afin d'en arriver un jour à redonner le pouvoir aux membres de la base.

Lorsque le ministre avait décidé, le 7 février dernier, de mettre le Comité paritaire sous tutelle, il s'était appuyé, entre autres, sur le rapport d'enquête de M. Charles Lemelin. Selon ce rapport déposé devant la cour, le comité chargé d'administrer les conditions de travail négociées entre l'Union et la Guilde aurait manqué gravement aux devoirs et obligations qui lui sont imposés par la loi des décrets de convention collective. Selon les aveux entendus devant la cour et tenant compte des informations recueillies à ce jour dans le milieu, des sommes considérables venant des travailleurs auraient été détournées et utilisées sans leur consentement à d'autres fins que les services que doit rendre normalement ce comité à ses membres.

La tutelle gouvernementale, décrétée en février 1977 par le ministre Couture, s'imposait et doit se poursuivre afin de permettre au tuteur, M. Pierre Fredette, de continuer son travail d'épuration et de réorganisation de ce milieu nauséabond. De son côté, le ministre du Travail devrait sérieusement envisager la tenue d'une enquête publique et complète dans toute l'industrie du vêtement. Il y a dans cette industrie trop d'exploiteurs et malheureusement trop d'exploités pour que le ministre reste indifférent.

Montréal Matin, 3 mai 1977

Enquête dans les syndicats du vêtement

NDLR — *Ce texte, que nous reproduisons sans commentaires, a paru sous le titre ci-haut dans l'organe officiel de la FTQ, "Le Monde ouvrier", dans son numéro de mai 1977.*

Le Conseil général de la FTQ a été saisi du rapport final du Bureau exécutif de la FTQ sur l'enquête commencée depuis plus d'un an dans le syndicat des Travailleurs amalgamés du vêtement et du textile. Ce rapport constate les problèmes qu'a rencontrés la FTQ dans le déroulement de cette enquête et insiste sur la complexité de l'industrie du vêtement. Il reconnaît les changements importants apportés par la direction de ce syndicat afin de démocratiser ses structures et de réanimer une vie syndicale qui s'était dégradée au cours des années. Le rapport propose enfin au syndicat des Travailleurs amalgamés du vêtement et du textile un certain nombre de recommandations afin de renforcer la vie syndicale et de s'attaquer aux problèmes que vivent les travailleurs de ce secteur, comme la rémunération à la pièce et l'insécurité d'emploi.

Satisfaits des résultats de l'enquête menée par la FTQ dans ce syndicat, les délégués du Conseil général ont endossé le rapport présenté par le Bureau de la centrale. Le Conseil général a de plus félicité le syndicat des Travailleurs amalgamés du vêtement pour les changements qu'il a apportés à ses structures et l'a invité à étudier sérieusement les recommandations formulées dans le rapport.

Le Conseil général a enfin invité le syndicat des Travailleurs amalgamés du vêtement et du textile à rallier les rangs du mouvement syndical québécois, en rétablissant des relations étroites avec la FTQ et en versant à celle-ci la cotisation pour l'ensemble de ses membres, y compris les arrérages.

En ce qui concerne l'enquête sur l'Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames (UIOVD), un rapport d'étape a été soumis au Conseil général et un rapport final devrait être soumis l'automne prochain.

* * *

Le 30 mai, je logeais une demande officielle auprès du secrétaire-général de la FTQ, Fernand Daoust, afin de prendre connaissance de ces deux rapports, celui sur les Travailleurs amalgamés du vêtement et du textile et le rapport d'étape sur l'UIOVD. Cette requête fut refusée, M. Daoust alléguant que la FTQ avait décidé de garder "confidentiels" ces rapports. On ne saura donc jamais ce que la FTQ a pu trouver à reprocher au fonctionnement de ces syndicats que, par ailleurs, elle "félicite".

Pierre VENNAT

F.-X. DROLET INC.

Atelier de mécanique et fonderie

QUÉBEC, 245, rue Du Pont Spécialité: ascenseurs
MONTRÉAL, 2111, boul. Henri-Bourassa est

Tél.: 522-5262
Tél.: 389-2258

Il serait temps que les syndicats du vêtement s'occupent de leurs membres

Pierre VENNAT

Les travailleurs du vêtement sont coincés entre les patrons et leur syndicat.

En un sens, les dirigeants de l'Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames ont peut-être raison de dire que les accusations portées contre leur syndicat depuis quelque temps ne contiennent rien de neuf, qu'elles proviennent d'"un esprit d'opposition que l'on retrouve partout dans le monde", que tout est honnête dans leur organisation et qu'il leur est difficile de faire mieux dans le contexte où se développe l'industrie de la confection.

Mais même si le tout devait être trouvé honnête, au sens légal du mot, il ne s'agit pas moins d'un contexte où l'établissement d'un "système", dont il est à peu près impossible de sortir, se fait finalement sur le dos des ouvriers qui y travaillent.

De l'avis de tous les dirigeants syndicaux, les employés du vêtement en général sont exploités par les patrons.

Mais les syndiqués trouvent que si leur union leur assure des vacances payées, des heures de travail plus décentes, il ne parle jamais de sécurité d'emploi et que lorsque l'union agit, c'est que l'entorse à la convention est trop flagrante.

Les syndicats qui regroupent les employés du vêtement et qui sont parmi les plus riches au Québec, opinent très souvent dans le même sens que les patrons: pour faire face à la menace constante des importations, les salaires ne doivent pas être trop élevés.

L'UIOVD fut très militante avant la guerre.

Si l'on se souvient de la "chasse aux communistes" que l'on faisait à cette époque où le clergé était roi et maître, il est aisé de comprendre que l'on a tout fait pour transformer ce bouillant syndicat de gauche en un paisible syndicat.

Avec le temps, l'UIOVD s'est davantage penchée sur les problèmes de santé et de loisirs de ses membres, négligeant de les politiser et d'améliorer d'une façon convenable leurs conditions de travail.

Autre sujet de controverse pour l'UIOVD, l'étiquette syndicale dont cette union a fait la publicité. Étiquette que toutes les consommatrices sont invitées à rechercher parce qu'elle prouve que les robes achetées sont fabriquées au Canada. Étiquette, toutefois où c'est le syndicat qui fait le marketing des robes vendues par les patrons parce que, allègue le syndicat, si on vend des robes, on crée de l'emploi.

L'UIOVD s'est donc essoufflée au fil des ans. Mais elle possède un très bel édifice (qu'elle vient de vendre — N.D.L.R.). Et s'occupe plus particulièrement, maintenant, de son centre de santé, des bonnes œuvres et des maisons pour les retraités.

Il y a longtemps que LA PRESSE s'intéresse au phénomène.

En 1974, le chroniqueur syndical de LA PRESSE s'est penché sur les pratiques curieuses de l'Amalgamated Clothing Workers of America (FTQ), syndicat qui regroupe environ 6,000 travailleurs à Montréal, 3,000 ailleurs au Québec et 4,000 à Toronto.

Mécontents de leurs conditions de travail, ces travailleurs, des immigrants pour la plupart et qui œuvrent dans l'industrie du vêtement pour hommes, ont décidé de faire la grève et de dénoncer leur syndicat qui n'avait pas tenu une seule assemblée générale des membres, à Montréal, en 10 ans.

Plus récemment, après s'être fait midinette elle-même durant quelques jours, notre consœur Claudette Tougas dénonçait les conditions d'esclavage du "petit monde de l'aiguille".

Il en ressort qu'un employé de l'industrie du vêtement, règle générale, est payé au salaire minimum et gagne donc moins de \$5,000 l'an. (N.D.L.R. — En 1977, avec la récente hausse du salaire minimum, on pourrait dire \$6,000). Son travail représente, toutefois, comme valeur de

production \$20,000 pour son employeur l'an et \$440,000 si l'on compte les ventes au détail. Le gouvernement ne retire pas moins de \$6,000 de ces montants en taxes directes et indirectes.

Au Québec, l'industrie du vêtement compte environ 68,000 employés. Cette industrie soutient directement l'industrie du textile (fabrication du tissu), qui emploie 39,000 ouvriers. Si on compte les familles de ces employés, il s'agit d'approximativement un demi million de Québécois, hommes, femmes et enfants qui vivent de ces petits salaires.

Cette industrie, qui regroupe 13,000 manufacturiers au Canada, dont les deux-tiers chez nous, est la première industrie au Québec proportionnellement au nombre d'emplois qu'elle offre.

Son chiffre d'affaires est d'environ \$1 milliard par année; elle regroupe au Québec 72 p. cent de l'ensemble canadien et représente 4 p. cent du produit provincial brut.

La main-d'œuvre est composée majoritairement de femmes (80 p. cent) et d'immigrants.

Par contre, 7,000 femmes abandonnent leur travail chaque année et l'on compte toujours 3,000 emplois vacants dans ce secteur. Dans le seul secteur du vêtement pour femmes et enfants, où opère l'Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames, où l'on compte environ 33,000 employées, 19,000 d'entre elles abandonneront au cours des premiers cinq ans.

La moyenne d'âge est la suivante: sur trois ouvrières, une est âgée de 16 à 25 ans; une de 25 à 45 ans; et la troisième dépasse 45 ans.

On ignore le pourcentage exact d'immigrantes qui gagnent ainsi leur vie, mais d'aucuns prétendent qu'elles comptent pour 60 pour cent.

Est-il besoin d'ajouter qu'il s'agit d'une main-d'œuvre peu instruite et qui aurait de la difficulté à gagner sa vie autrement.

C'est dans ce contexte que l'UIOVD opère.

Si on admet qu'il est vrai que ce syndicat exerce un monopole sur le placement, surtout chez les "coupeurs" et tailleurs, on affirme qu'il est "essentiel et nécessaire" que les employeurs ne puissent embaucher la main-d'œuvre de leur choix si l'on veut s'assurer que les conditions prévues à la convention collective soient respectées, tant de nombreux

travailleurs immigrants seraient prêts à travailler en dessous du salaire minimum.

Mais les contestataires au sein de l'union, eux-mêmes bien souvent des immigrants d'autre nationalité, ne s'embarrassent pas de scrupules racistes pour affirmer que "l'union et l'industrie du vêtement étant contrôlées par des Juifs, c'est du pareil au même" et que "tout ce monde là se tient ensemble".

Quoiqu'il en soit de ces prétentions, il n'en demeure pas moins qu'au ministère du Travail, par exemple, Mme Guylène Thomas, attachée à l'administration de la Direction générale des normes et spécialiste des problèmes de l'industrie du vêtement ne se cachait pas pour dire à Claudette Tougas, au début de l'année (1975), qu'il serait drôlement temps que les syndicats de ce secteur "représentent véritablement leurs membres", plutôt que d'être — généralement — des pions manipulés par les manufacturiers.

LA PRESSE, 16 août 1975

Les aides-familiales dénoncent

But du Mémoire

- *Démontrer, une fois de plus, qu'il existe au Québec une catégorie de travailleuses, les employées domestiques, dont les conditions de travail et les salaires sont aberrants par rapport à l'ensemble des salariés du Québec.*
- *Exiger une action immédiate des niveaux gouvernementaux concernés pour mettre fin à un régime d'exploitation de l'employée domestique qui dure depuis trop longtemps.*

Définition de l'employée domestique

La définition de l'employée domestique dont il est question tout au long du mémoire se limite à la définition que donne l'Association des Aides Familiales de la Mauricie dans ses statuts et règlements. Il s'agit "*d'une personne âgée de 16 ans et plus qui effectue des travaux domestiques, prodigue des soins d'hygiène, exerce le rôle de gardienne d'enfants ou de dame de compagnie, au domicile et au service d'individus, de couples ou familles qui en font la demande.*" Sont exclues de la définition, les auxiliaires-familiales qui travaillent pour les C.L.S.C. et les C.S.S. et qui jouissent de conditions de travail et de salaires privilégiés par rapport à l'ensemble des employées domestiques.

1 Démarches déjà entreprises dans le passé

En mai 1974, le comité des aides familiales de Trois-Rivières, regroupé alors à l'intérieur de la J.O.C., présentait un mémoire qui dénonçait les faits suivants:

- Le travail de l'employée domestique n'est pas reconnu, ni rémunéré à sa juste valeur (si on tient compte des responsabilités et de la disponibilité exigée).
- L'utilisation non contrôlée et abusive des services d'employées domestiques par les familles à revenus plus élevés.
- Les employées domestiques doivent payer de l'assurance-chômage et de l'impôt alors qu'il n'existe aucune loi pour leur assurer un salaire et des conditions de travail minimales.
- La passivité du gouvernement du Québec qui ne se préoccupe pas des employées domestiques pas plus qu'il ne se préoccupe véritablement de la situation des familles du Québec qui ne peuvent payer les services d'une employée domestique même en cas d'extrême besoin.

Le mémoire en question revendiquait une action immédiate des Ministères du Travail et des Affaires Sociales; il demandait entre autre:

- 1: que l'employée domestique soit protégée dans le plus bref délai par la loi du salaire minimum;
- 2: que soit mis sur pied un organisme de contrôle capable de surveiller étroitement l'application de la loi du salaire minimum;
- 3: que l'employée domestique ait une semaine normale de quarante-cinq (45) heures, rénumérée au taux du salaire minimum et deux (2) semaines de vacances payées par année, ou 4% du salaire que doit payer l'employeur;
- 4: que des équipes d'employées domestiques soient constituées et que le Ministère des Affaires Sociales partage avec la famille-employeur les coûts de l'employée, ceci en tenant compte des revenus et du besoin de la famille concernée;
- 5: que soit mis sur pied un réseau de garderies populaires au service de toutes les familles.

Ces demandes avaient alors été acheminées au Premier Ministre, M. Robert Bourassa, au Ministre du Travail, M. Jean Cournoyer, au

Ministre des Affaires Sociales, M. Claude Forget, à Mme Lise Bacon, Ministre d'État au même Ministère, à la présidente de la Commission du Salaire Minimum, Mme Claire Kirkland-Casgrain.

Suite à ces démarches, nous avons appris qu'un dossier avait été ouvert au Ministère des Affaires Sociales, dossier portant le numéro BO 8839. Depuis, qu'a fait le gouvernement pour remédier à la situation? On constate que dans les faits la situation de l'employée domestique ne s'est absolument pas améliorée.

2 Situation de l'employée domestique face aux lois concernant les travailleurs du Québec

Les aides-familiales sont considérées comme les autres travailleurs face à l'assurance-chômage, l'assurance-maladie et le régime de rentes du Québec. Cependant, si l'employeur ne déclare pas qu'il a à son service une employée domestique, celle-ci ne bénéficie pas de la protection de ces lois. C'est la situation qui est vécue dans la majorité des cas.

Par contre, les employées domestiques ne sont pas protégées par la Commission du Salaire Minimum, ni par la Commission des Accidents du Travail. Ce qui implique que l'employée domestique est soumise au bon gré de l'employeur quand au salaire, aux vacances, aux congés; en conséquence, il n'existe aucune protection contre un employeur qui est roi et maître face à son employée.

3 Catégories de famille-employeurs

TYPE I:

Présentement, les employées domestiques sont, pour une certaine part, à l'emploi des familles très à l'aise financièrement. Ce sont des familles qui ont une grande maison, qui font fréquemment des voyages et dont la femme ne travaille pas à l'extérieur.

TYPE II:

On trouve également plusieurs familles qui engagent une employée domestique pour prendre soin des enfants et faire l'entretien de la mai-

son parce que la femme est sur le marché du travail. C'est le cas de plusieurs professionnels qui ont des revenus passablement élevés dû à un double salaire; celui de l'homme et celui de la femme.

TYPE III:

Les familles à faibles revenus engagent assez rarement une employée domestique; quand elles le font, c'est dans le cas de maladie de la mère, dans le cas d'accouchement ou encore d'absence permanente ou temporaire de la mère. Ces familles emploient une aide familiale dans les cas d'extrême besoin et pour une période de temps très courte, puisqu'elles seraient incapables de se payer ces services à plus long terme.

CONCLUSION:

On constate facilement que ce sont les besoins des familles à faibles revenus qui sont les moins bien satisfaits; et ceci, bien qu'il y ait lieu de croire que les besoins prioritaires se situent à ce niveau-là. Nous n'avons qu'à penser que ce sont ces mêmes familles qui vivent dans les plus mauvaises conditions de vie, qui sont les plus susceptibles d'être malades ou en mauvaise condition physique et qui, par conséquent, auraient davantage besoin de l'aide d'une employée domestique.

Dans ce contexte, nous sommes conscients qu'à partir du moment où la famille-employeur devra respecter la loi du salaire minimum, beaucoup de familles des types I et II et plus particulièrement celles plus défavorisées du type III ne pourront, encore bien plus difficilement qu'actuellement, se payer les services d'une employée domestique.

Il continuera d'exister, bien sûr, le système actuel des services d'auxiliaires familiales rattachées aux Centres locaux de Services Communautaires ou aux Centres de Services Sociaux; mais il faut prendre conscience que ces services ne sont tout au plus que des services de dépannage à court terme pour les cas extrêmes.

D'où la nécessité pour le Ministère des Affaires Sociales d'établir sans délai un système de rémunération de l'employée domestique. Ce système devra définir la part du Ministère des Affaires Sociales et celle de la famille-employeur, tenant compte des revenus de cette dernière. Le besoin devrait être évalué par un organisme responsable, comme

c'est le cas actuellement avec les auxiliaires familiales au niveau des C.L.S.C. ou des C.S.S. Ce système devrait, d'une part permettre à toutes les familles vraiment dans le besoin de pouvoir bénéficier des services d'une employée domestique compétente, et, d'autre part, garantir à l'employée domestique un salaire et des conditions de travail qui aient un minimum de décence.

Comment ça pourrait se traduire concrètement tout ça? D'abord en faisant en sorte que les employées domestiques soient immédiatement protégées par les lois concernant les travailleurs, et spécialement celles du salaire minimum et des accidents de travail; ensuite, dans un même temps, en élargissant considérablement les services d'auxiliaires-familiales rattachées au C.L.S.C. ou au C.S.S., de sorte que les besoins réels de la population soient couverts, qu'il s'agisse de besoins de dépannage à court terme comme c'est le cas actuellement ou encore de tout autre besoin à plus ou moins long terme établis suivant des critères plus souples qu'actuellement.

4 Tâches et conditions de travail de l'employée domestique

Tâches:

L'employée domestique doit être assez compétente pour exercer une ou plusieurs des activités suivantes:

- S'occuper de l'organisation générale de la maison.
- Voir à l'entretien ménager quotidien.
- Préparer les repas bien nourrissants et bien équilibrés.
- Savoir se servir des appareils électro-ménagers.
- Remplacer la mère dans différents cas, en ce qui concerne l'éducation des enfants.
- Venir en aide aux personnes âgées et aux malades chroniques, avec ce que ça implique de soins particuliers (toilette personnelle et soins d'hygiène à l'occasion, garde et surveillance).
- Faire les achats d'épicerie.

— Coudre, repriser, administrer le budget familial.

— Etc.

En conclusion, le moins qu'on puisse dire, c'est que l'employée domestique doit être une personne très polyvalente et responsable.

CONDITIONS DE TRAVAIL:

Les employées domestiques forment au Québec probablement le groupe de travailleuses les plus exploitées, le groupe dont les conditions de travail et les salaires sont les plus déplorables.

Une enquête récente menée auprès de ces travailleuses dans la région de Trois-Rivières nous révélait ce qui suit:

Des femmes travaillent encore aujourd'hui de 50 à 60 heures par semaine à des salaires qui varient entre \$25.00 et \$70.00, le salaire peut être augmenté si l'employeur le veut bien. Ces mêmes employées sont complètement à la merci de l'employeur; il n'y a aucune sécurité d'emploi, à tout moment l'employée peut être congédiée si elle fait la moindre gaffe. Puisqu'il n'y a aucune norme à respecter quant aux horaires de travail, il n'y a bien sûr pas de temps supplémentaire qui est payé dans la plupart des cas. Comme il n'y a pas de définition de tâche à respecter, l'employée domestique doit faire tout ce que lui demande l'employeur, au risque d'être congédiée. Il n'y a, bien sûr pas de congés de maladie, pas plus qu'il n'y a de congés tout court, payés par l'employeur; si un congé est pris, la paye sera coupée en conséquence, et si ça se produit trop souvent, l'employeur peut sévir en utilisant la menace du congédiement.

Dans bien des cas également, l'employeur ne déclare pas qu'il a une employée à sa charge, celle-ci n'est donc pas inscrite à l'assurance-chômage; en cas de congédiement, elle ne pourra bénéficier des prestations d'assurance-chômage.

Pour ce qui est de la protection de la loi des accidents de travail, tout comme pour la loi du salaire minimum, l'employée domestique ne bénéficie d'aucune protection. Advienne un accident sur le lieu du travail, l'employée domestique, si elle ne peut plus répondre aux besoins de l'employeur, se verra congédiée, au moins le temps de sa convalescence, sans aucun soutien financier, ni de l'employeur ni du gouvernement, tout au plus sera-t-elle peut-être admissible à l'assistance financière du Ministère des Affaires Sociales.

5 Utilité sociale de l'employée domestique

D'après des études faites auprès des personnes âgées récemment, il ressort que le besoin d'une employée domestique est l'un des principaux besoins manifestés.

Pour ce qui est des malades chroniques, c'est la même chose: les malades chroniques n'ont habituellement pas le choix. Ils sont généralement contraints d'entrer dans des Centres Hospitaliers dû à l'incapacité de la famille de les prendre en charge.

En conclusion, des services d'employées domestiques bien organisés et accompagnés d'autres soins à domicile répondraient au besoin de bon nombre de personnes âgées et de malades chroniques, et permettraient de les maintenir à domicile à des coûts souvent bien moindre pour l'État.

On pourrait dire la même chose au sujet du placement d'enfant en famille d'accueil: l'aide domestique au moment opportun pourrait dans bien des cas éviter un placement d'enfant; pensons par exemple à la femme chef de famille qui pour une raison de santé physique ou mentale n'est plus en mesure, temporairement, d'assumer les tâches relatives à l'entretien de la maison et à la garde de ses enfants.

On peut considérer le développement de services d'employées domestiques compétentes comme un moyen de rendre efficaces les politiques actuelles du Ministère des Affaires Sociales qui semblent s'orienter vers le maintien à domicile des personnes âgées, des malades chroniques, de même que celles voulant éviter la désintégration des familles et le placement d'enfants; dans ce sens, de bons services d'employées domestiques deviennent un instrument essentiel.

RECOMMANDATIONS

ATTENDU:

- que des démarches ont été faites sans succès dans le passé pour amener les Ministères impliqués à agir pour protéger les employées domestiques en tant que travailleuses.
- que les employées domestiques, même si elles sont couvertes par la loi de l'assurance-chômage, dans les faits ne bénéficient que rarement de ces avantages parce que l'employeur ne les déclare pas à sa charge.

- que les lois du salaire minimum et des accidents du travail ne couvrent pas l'employée domestique.
- que le travail de l'employée domestique exige de nombreuses qualifications et une grande polyvalence en raison des nombreuses tâches à accomplir.
- que l'employée domestique doit souvent travailler dans des conditions difficiles — horaires de travail variables, congés non payés, vacances non payées, sécurité d'emploi nulle, temps supplémentaire non payé, etc...
- que l'employée domestique ne reçoit, dans la très grande majorité des cas, qu'un salaire variant entre \$25.00 et \$70.00 par semaine pour 45 à 60 heures de travail, soit une moyenne de \$0.88 l'heure.

NOUS RECOMMANDONS:

- 1 — Que soient modifiées sans délai les lois du salaire minimum et des accidents de travail pour que soit protégée l'employée domestique.
- 2 — Que des mesures de contrôle soient prises pour faire respecter ces lois de même que les conditions donnant droit à l'assurance-chômage.

ATTENDU:

- que l'utilité sociale de l'employée domestique n'est plus à démontrer.
- que les besoins des familles du Québec en matière d'employées domestiques sont loin d'être satisfaits à l'heure actuelle.
- que seules les familles fortunées peuvent actuellement se payer les services réguliers d'une employée domestique.
- que les besoins en matière d'employées domestiques seront encore moins bien satisfaits si on se contente d'exiger de l'employeur par la loi, le salaire minimum; à ce moment là, il y aura encore moins de familles qui pourront se permettre de payer de tels services.

NOUS RECOMMANDONS:

- 1 — Que soit instauré sans délai par le Ministère des Affaires Sociales un système de rémunération de l'employée domestique pour les

familles dont le besoin régulier ou de dépannage a été établi par un organisme compétent (C.L.S.C. ou C.S.S.).

- Ce système devrait établir la part que devrait payer la famille suivant sa situation financière d'une part, et la part du Ministère des Affaires Sociales d'autre part.
- 2 — Que soient extentionnés les services d'auxiliaires-familiales existant tout en assouplissant les critères d'évaluation des besoins en matière d'auxiliaires-familiales, de sorte qu'on répond non seulement aux besoins d'extrême urgence à court terme mais, également, à tout autre besoin à court ou à long terme qui nécessite les services d'une aide-familiale.

Annexe

Après la rédaction de notre mémoire, nous avons fait une première consultation. Nous avons consulté quelques organismes. Les recommandations qui suivent sont issues de ces consultations.

- 1 — Pour compenser l'augmentation des coûts que devra assumer l'employeur lorsqu'il devra payer le salaire minimum à l'employée domestique, nous recommandons qu'il puisse déduire le coût de l'employée domestique de ses revenus pour fin d'impôt.
- 2 — Nous recommandons que le salaire hebdomadaire minimum des travailleurs domestiques qui logent chez l'employeur soit fixé à 75 pour cent du taux minimum pour une semaine de 45 heures. Ce pourcentage se base sur les prix courants d'une chambre et pension.
- 3 — Dans le but d'assurer un contrôle pour que la loi soit appliquée, nous recommandons qu'il soit fait obligation à l'employeur qui désire employer un travailleur domestique de s'inscrire au Centre de Main-d'Oeuvre.

*Association des aides familiales
de la Mauricie Inc.
2701 ch. St-Pierre
Sainte-Thècle, G0X 3G0*

A propos de l'Église en classe ouvrière

André REBRÉ
fils de la Charité

On parle beaucoup aujourd'hui, surtout dans les Mouvements d'action catholique ouvrière, de naissance et de croissance de "l'Église en classe ouvrière".

Beaucoup d'entre nous trouvent dans cette Église en classe ouvrière le sens et la pratique du sacerdoce qu'ils ont reçu. C'est vrai tout autant pour des prêtres en paroisse que pour des aumôniers d'Action catholique. Ce service sacerdotal apparaît bien en consonance avec l'évangélisation de la classe ouvrière.

D'autres, parmi nous, sont réticents devant cette formule et ce qu'elle leur paraît impliquer de rétrécissement de la dimension universelle de l'Église. Cela ne leur semble pas non plus correspondre à la visée universaliste du projet de libération de la classe ouvrière. En effet, pour celle-ci, la lutte des classes a pour but, par la suppression des classes antagonistes, l'édification d'une société où tout l'homme et tous les hommes puissent être promus et libérés. Cette visée universaliste conduit le mouvement ouvrier à considérer dès aujourd'hui d'importantes couches de la société comme des alliés objectifs de la classe ouvrière en lutte, bien qu'elles n'en fassent pas partie. Est-il bien indiqué, dès lors, de poursuivre dans la ligne d'une pastorale des milieux de vie alors que ceux-ci ne font pas droit à la réalité historique actuelle? N'est-ce pas, pour l'Église, marcher une fois de plus à l'envers de l'histoire?

N'y a-t-il là entre nous qu'une querelle de mots ou bien ceux-ci manifestent-ils une différence dans nos analyses sociologiques et politiques, dans notre compréhension de l'évangélisation de la classe ouvrière,

dans notre conception de la nature et du rôle de l'Église? Il n'est pas facile d'y voir clair. En proposant les quelques repères suivants — eux-mêmes discutables peut-être¹ nous souhaitons permettre une meilleure appréciation du point de vue des uns et des autres et éventuellement une confrontation positive.

I — Les analyses sociologiques et politiques

Il s'agit ici d'élucider la signification et la portée à donner aux termes de classes et de milieux de vie.

a) les classes dans la société industrielle

“Ce n'est pas à moi que revient le mérite d'avoir découvert l'existence des classes dans la société moderne, pas plus que la lutte qu'elles s'y livrent”, écrivait Marx (lettre du 5 mars 1852 à Joseph Weydemeyer, dans *“Marx-Engels, Correspondance”*, t. III, Paris Éditions Sociales 1972, page 79).

De fait, nos sociétés industrielles engendrent diverses classes sociales, diversité qui n'a fait que s'accroître depuis l'époque où Marx écrivait. L'appréhension de cette réalité est de l'ordre de la sociologie; on n'a pas alors affaire seulement à deux classes antagonistes, mais à une diversité de classes sociales: “les classes moyennes, petits industriels, petits commerçants, artisans, paysans”, pour reprendre une énumération de Marx lui-même, classes qu'il situe entre la bourgeoisie, classe dominante, et le prolétariat (*“Manifeste du parti communiste”*, Éditions Sociales, Paris 1975, page 42). Ces classes sociales connaissent des conflits d'intérêt qui les opposent les unes aux autres.

Mais à l'intérieur de cette lecture purement sociologique de la société industrielle, Marx introduit une lecture politique, révolutionnaire et qu'il veut scientifique. C'est là son originalité, comme il l'écrit lui-même: “Mon originalité a consisté: 1) à démontrer que l'existence des classes n'est liée qu'à des phases historiques déterminées du développe-

¹ N.D.L.R. — Et nous souhaiterions que cet article, qui ne veut être qu'une “recherche”, ouvre vraiment un “échange” entre les lecteurs de *Dossiers “Vie Ouvrière”*.

ment de la production; 2) que la lutte des classes mène nécessairement à la dictature du prolétariat; 3) que cette dictature elle-même ne représente qu'une transition vers l'abolition de toutes les classes et vers une société sans classes" (lettre du 5 mars 1852 à J. Weydemeyer, page 79). Cette lecture politique a conduit Marx, pour les besoins de la cause révolutionnaire, à ne plus situer face à face que deux classes sociales: la bourgeoisie, classe dominante détenant tous les pouvoirs (économiques, juridiques, culturels et politiques) et le prolétariat. En effet, "de toutes les classes qui, à l'heure actuelle, s'opposent à la bourgeoisie, seul le prolétariat est une classe vraiment révolutionnaire". (*"Manifeste du parti communiste"*, page 42). Cette bipolarisation entre deux classes antagonistes a donc valeur plus politique que sociologique.

Il est important de garder présent à l'esprit ces deux acceptions du concept de classe lorsque nous parlons entre nous de classe ouvrière.

b) les milieux sociologiques

Le terme de milieu social évoque, dans le langage du sociologue, le cadre social de la vie habituelle d'un individu: milieu bourgeois, milieu intellectuel, milieu ouvrier... ou encore: milieu urbain, milieu rural. Ce concept n'est donc pas équivalent de celui de classe sociale, même dans son acception purement sociologique.

Il est pourtant très employé avec ce sens dans le langage pastoral de l'Église et dans celui des Mouvements d'action catholique (du moins à l'origine). On voulait par là, au départ, donner aux ouvriers la possibilité de s'exprimer eux-mêmes sur leur vie et sur leur foi. Il a permis dans l'Église d'être attentif aux mentalités collectives, de les confronter avec l'évangile, d'aider à une prise de conscience des solidarités et des responsabilités collectives. Ce qui a été vrai pour le milieu ouvrier a rejailli aussi sur la pastorale d'autres milieux (milieu indépendant, milieu rural, milieu maritime, milieu hospitalier). Même s'il faut critiquer ce que le concept de milieu a de flou et ce qu'il a de non engagé (on élimine, consciemment ou inconsciemment, en même temps que le terme de classe, celui de lutte des classes, réduisant les conflits de la société à ceux d'intérêts catégoriels en opposition), on doit reconnaître son impact positif dans l'Église à travers les différents Mouvements apostoliques.

On peut constater qu'il y a une parenté entre le terme de classe employé d'un point de vue sociologique: les différentes classes de la

société, et celui de milieu tel qu'il est utilisé dans l'Église. C'est d'ailleurs cette proximité qui a favorisé le passage de l'action catholique et de la pastorale du milieu ouvrier à celles de la classe ouvrière. Mais l'emploi du concept de classe ne lève pas toutes les ambiguïtés quand il s'agit de l'évangélisation.

2 — L'évangélisation de la classe ouvrière

En effet, le remplacement d'un terme par un autre a des incidences variables sur notre projet apostolique. Il nous semble — mais c'est peut-être trop schématique — que l'on peut aujourd'hui distinguer trois lignes fondamentales à ce sujet.

a) Quand il s'agit de l'évangélisation de la classe ouvrière, un bon nombre d'entre nous conserve au terme de classe sa valeur purement sociologique. On dira équivalentement que nous sommes faits pour les ouvriers, les masses populaires, le petit peuple, etc. La classe ouvrière est alors une classe parmi les autres classes de la société, même si on lui reconnaît des traits spécifiques et une cohésion plus grande que les autres. Dans cette ligne, on ne prend pas directement en compte la lutte des classes, même si on lui reconnaît une place importante dans la mentalité des militants ouvriers. Du reste on est davantage alerté par la masse des travailleurs non conscientisés que par le petit nombre des militants ouvriers.

La proposition de l'évangile à la classe ouvrière, qu'elle soit faite individuellement, dans des groupes ou des communautés, s'efforce de tenir compte de son langage, de sa mentalité, de sa situation de "pauvre" parmi les différentes couches de la société. Mais on évite ou on se défie de chercher une articulation trop prononcée entre le langage évangélique et le langage politique. La proximité avec cette classe ouvrière peut être très grande mais elle conduit davantage à vivre des conditions de vie semblables qu'à épouser un projet de société qui serait le sien.

b) Un nombre important parmi nous conserve au terme de classe sa valeur sociologique mais pousse plus loin l'analyse politique. Prenant en compte le fait de la lutte des classes ils veulent partager le projet de société qui est celui des organisations ouvrières. Ce qui est premier

à leurs yeux, c'est la conscience ouvrière qui s'exprime à travers les militants ouvriers. Travailler à cet éveil chez les travailleurs non encore conscientisés leur paraît relever déjà de la tâche d'évangélisation. Car il s'agit de préparer la rencontre collective de la classe ouvrière avec Jésus-Christ. Mais c'est comme classe, c'est-à-dire non seulement avec son langage, sa mentalité, sa situation de "pauvre" dans la société, mais surtout avec et dans son projet de société que cette rencontre se prépare.

L'antagonisme entre la classe ouvrière et la classe dominante, que signalait Marx, est fortement accentué. On prend parti pour la première contre la seconde. La bipolarisation politique qu'implique la lutte des classes selon Marx vient donc renforcer le concept sociologique de classe. Mais par le fait même, on a peine à situer l'entre-deux, c'est-à-dire les autres classes sociales ou (pour employer le langage des sociologues marxistes d'aujourd'hui, qui veulent éviter l'ambiguïté du concept de classe appliqué tantôt au sociologique, tantôt au politique) les couches intermédiaires, notamment ce qu'on appelle les classes moyennes. En effet, du point de vue sociologique, ni les cadres, ni les intellectuels, ni les enseignants... ne font partie de la classe ouvrière. Mais d'un point de vue politique, ils peuvent partager le projet de société qui est celui des organisations ouvrières. Marx l'avait déjà entrevu à cette époque: "...de nos jours une partie de la bourgeoisie passe au prolétariat et, notamment, cette partie des idéologues bourgeois qui se sont haussés jusqu'à l'intelligence théorique de l'ensemble du mouvement historique" (*"Manifeste du parti communiste"*, page 42). Ce phénomène est encore accru aujourd'hui. Faut-il, dans un projet d'évangélisation de la classe ouvrière, ne pas tenir compte de ses alliés objectifs (ou potentiels)?

c) C'est ici qu'intervient une troisième ligne fondamentale prônée par plusieurs. Ce qui est premier pour eux, c'est l'analyse politique plus que l'analyse sociologique appliquée au concept de classe ouvrière. Le combat que mène la classe ouvrière par la lutte des classes a pour but l'avènement d'une société sans classe, elle vise donc à l'émancipation de toutes les couches intermédiaires du joug de l'exploitation capitaliste. Dans la situation actuelle, si l'on veut respecter le principe démocratique, la classe ouvrière ne peut parvenir à ses fins que moyennant le plus large consensus populaire. Elle doit donc attirer à elle le plus grand nombre de ces couches intermédiaires, bien qu'il reste entendu qu'elle seule est l'élément moteur et déterminant de la lutte des classes et de l'objectif qu'elle poursuit.

L'évangélisation de la classe ouvrière n'a-t-elle pas à tenir compte de cette réalité? N'y a-t-il pas lieu de proposer l'évangile à tous ceux qu'inspire le même projet de société et, pour les chrétiens qui déjà partagent ce projet, de vivre et réfléchir l'évangile en conséquence? L'universalisme de la classe ouvrière n'appelle-t-il pas à faire éclater les frontières des milieux de vie? Et cela ne conduit-il pas à reconsidérer l'universalité même de l'Église, d'une Église engagée avec ceux qui partagent ce même projet de société et de rénovation des hommes, et qui ainsi redevient signifiante, devient véritablement Église autre?

Cette répartition en trois lignes fondamentales est peut-être schématique. Il y a sans doute des options intermédiaires et des mélanges entre elles. Elle peut cependant nous aider à mieux nous comprendre et situer les clivages qui nous distinguent, même quand nous parlons ensemble d'évangélisation de la classe ouvrière. Elle peut aussi nous aider à préciser ce que nous mettons derrière l'expression: Église en classe ouvrière, ou pourquoi nous y sommes réticents.

3 — La nature et le rôle de l'Église

C'est l'expérience des militants ouvriers chrétiens jeunes et adultes mal à l'aise dans les communautés rassemblées du dimanche où ils ne trouvaient pas habituellement la vie ouvrière, leur langage, leurs espoirs et leurs luttes, qui a conduit à rechercher d'autres lieux et formes de célébration. De proche en proche on a pris conscience de ce qu'avait d'original la vie de foi en classe ouvrière et un projet d'évangélisation qui fasse droit aux aspirations des travailleurs sans leur demander de se renier eux-mêmes en ce qu'ils ont de meilleur comme individus et comme classe. Tout en se voulant d'Église, ils se voulaient de la classe ouvrière.

Cette particularité: "en classe ouvrière" nuit-elle au caractère universel qui est celui de l'Église?

De soi, non. Être l'Église dans un monde et une culture donnés n'implique pas d'y recopier servilement un modèle unique, tel quel transposable d'un monde ou d'une culture dans d'autres. Le Nouveau Testament connaît l'église de Jérusalem (Actes 5/11), celle d'Antioche (Actes 11/26), celle d'Éphèse (Actes 20/28), l'église de Dieu qui est à Corinthe (1 Cor 1/2, 2 Cor 1/1), les églises de Galatie (Gal 1/2), l'église

des Thessaloniens (1 Thess. 1/1, 2 Thess. 1/1), les églises de Dieu qui sont en Judée (1 Thess. 2/14), les sept églises qui sont en Asie (Apoc. 1/4, 11). Or, toutes ces églises ont leurs particularités, leurs mentalités, leurs problèmes qui ne se ressemblent pas de l'une à l'autre. Fruits de leur monde économique, culturel, politique, elles sont ainsi à même de pouvoir être signe pour leur monde, ce que ne serait pas, au même titre, l'église de Jérusalem, par exemple, pour les gens de Corinthe et vice-versa. Les églises sont donc d'abord particulières.

Pourtant elles sont toutes l'unique Église de Dieu qui est à Corinthe, en Judée, en Asie, etc., car elles sont toutes des rassemblements de croyants appelés par Dieu en Jésus-Christ et conduits par l'Esprit; elles confessent Jésus comme Christ, Seigneur et Sauveur de tous par sa mort et sa résurrection; elles attendent avec la venue du Christ l'accomplissement plénier des promesses; elles entretiennent la communion entre elles par la transmission orale, puis écrite, des mêmes paroles et actions de Jésus, par l'échange d'apôtres ou de missionnaires, par l'envoi de secours; elles sont toutes nées dans le sacrement du baptême, nourries et fortifiées par la même Eucharistie, etc.

L'expérience des églises du Nouveau Testament peut ainsi nous aider à comprendre la nécessité missionnaire où se trouve l'Église de naître et grandir en classe ouvrière. Elle nous rappelle aussi qu'une telle église ne sera pas pour autant à l'abri de conflits et de tensions internes (il suffit de relire 1 Cor. pour s'en convaincre!). Ceux-ci, quand ils ne conduisent pas à l'éclatement, sont souvent la condition d'une authentique unité de l'Église fondée sur la foi au même Seigneur Jésus-Christ et non pas sur une mentalité commune, une même appartenance idéologique, les mêmes intérêts économiques ou politiques, etc. L'Église en classe ouvrière connaît de ces tensions aujourd'hui qui peuvent être bénéfiques en ce sens: militants et masse, Mouvements d'action catholique et paroisses ou encore celles qu'implique le "regroupement" en ACO; d'autres apparaissent entre prêtres (P.O.*, aumôniers d'A.C., prêtres en paroisse, prêtres au service des marginaux de tous ordres). C'est un reflet, dans l'Église en classe ouvrière, de la diversité qui existe dans la classe ouvrière elle-même au niveau sociologique. Elle peut nous éviter de laisser monopoliser l'évangile et son actualisation aujourd'hui, par une fraction aux dépens des autres.

* P.O.: prêtres-ouvriers.

Est-il souhaitable dès lors de substituer à l'Église qui se constitue en classe ouvrière une Église autre où se retrouveraient ensemble ceux qui portent le même projet de société? Il y a à cela des difficultés.

Tout d'abord, le risque que les travailleurs, spécialement les plus démunis d'entre eux, ne s'y retrouvent pas. Même comme alliés objectifs de la classe ouvrière, les couches intermédiaires demeurent ce qu'elles sont quant à leur mentalité, leur culture, leur environnement, leur situation propre dans l'appareil de production. Il ne serait pas fait droit alors à ce qu'a de légitime et même de nécessaire à la révélation du mystère du Christ, l'existence d'une Église en classe ouvrière.

D'autre part, un rassemblement ecclésial autour d'un projet politique de société court, plus que tout autre, le risque d'identifier la foi et l'évangile avec celui-ci. Il manque à cette Église la régulation qu'apporte la masse aux idéologues et l'aspect critique qui jaillit des tensions et affrontements nés de la diversité.

Cependant, cette vision de l'Église a le mérite d'attirer notre attention sur ce que le concept de classe, entendu en un sens strictement sociologique, peut avoir de sectaire et de rétrograde aux yeux de l'histoire. Aujourd'hui les couches intermédiaires sont de plus en plus des salariés, souvent issus des travailleurs manuels, des paysans et des petits employés. Les cataloguer systématiquement dans la classe bourgeoise ou le milieu indépendant ne respecte pas toujours leur origine ni leur appartenance politique de classe. Est-ce bien réaliser l'évangélisation de la classe ouvrière que de les ignorer? Sont-ils des intrus dans une Église en classe ouvrière? La JOC/F et l'ACO ne se sont-ils pas ouverts progressivement à des enfants de travailleurs dont les études ont fait ou feront des techniciens, des ingénieurs et des cadres?

La réalité sociale est mouvante et susceptible d'approches diverses. Il nous semble que nos analyses devront toujours être soumises au jugement de l'évangile qui privilégie l'évangélisation des pauvres comme critère de vérité d'une pratique conforme à celle de Jésus-Christ.

*Tiré de la revue "Recherches et Échanges", n° 57,
1^{er} trimestre 1977, pages 5-15.*

L'appauvrissement psychique par les structures du travail

La revue *CONCILIUM* apporte, avec le N° 124, un dossier passionnant sur "Les pauvres et l'Église". Nous voulons relever, dans ce dossier, un article intitulé: "Les tâches de l'Église en face de l'appauvrissement psychique".

Les pays industrialisés sont en train de créer une nouvelle forme de pauvreté, caractérisée par l'isolement social, la privation de relations et de communications. Dans l'éventail des causes de ce phénomène, l'auteur s'arrête surtout à analyser l'appauvrissement psychique provoqué par les structures aliénantes du monde du travail. Les exemples apportés viennent de la République Fédérale d'Allemagne, mais nous pouvons tout autant les vérifier par les enquêtes que nous pourrions faire au Canada. Depuis quelques années nous nous intéressons davantage à la santé physique des travailleurs; il est un autre domaine, non moins important et souvent connexe, celui de la santé psychique.

I — La notion de "l'appauvrissement psychique"

Avec le bien-être matériel non négligeable apporté à la classe ouvrière, l'appauvrissement matériel serait sans doute provisoirement surmonté, mais l'appauvrissement psychique ferait de plus en plus de ravages. Sur l'étendue et le développement des troubles psychiques, il n'existe jusqu'à présent aucune donnée numérique suffisamment garantie; mais les maladies et les handicaps psychiques ne sont cependant pas un problème quantitativement insignifiant. De leur côté, les sociologues du travail constatent unanimement que, dans l'organisation du travail, l'effort psychique exigé croît fortement. C'est ce qu'on peut constater sur trois points: l'élévation des exigences psychiques, l'intensité plus haute du travail, l'abaissement de la qualification dans l'administration par l'introduction du traitement électronique des données. Ces trois points sont illustrés par l'organisation actuelle du travail.

2 — Le travail et la satisfaction des besoins humains

Dans un deuxième pas, l'auteur montre le rapport entre l'effort psychique excessif au cours du travail, et la maladie psychique. Il se sert d'une enquête de médecine sociale sur des patients d'une clinique. Dans cette enquête, 90% des patients interrogés voyaient un rapport entre leur trop lourd travail professionnel et leurs difficultés psychosomatiques. Voici, par ordre d'importance, les facteurs pénibles:

- 1 — le rythme accru du travail par suite de mesures de rationalisation;
- 2 — des conditions de travail imposées du dehors;
- 3 — l'écart entre la capacité professionnelle et la tâche assignée (celle-ci étant inférieure ou supérieure à celle-là);
- 4 — le fait de n'avoir à accomplir que des tâches toujours les mêmes (par exemple, pour des secrétaires, uniquement un travail de dactylographie);
- 5 — la mauvaise organisation du travail;
- 6 — le fait d'être rendu responsable de fautes dans lesquelles on n'a pas eu la moindre part.

Un poste de travail n'est nullement un lieu affectivement neutre, où le travailleur passe le nombre d'heures requises de lui et touche pour cela un salaire proportionné; mais c'est le lieu où le travailleur porte au marché l'unique chose qu'il ait à offrir, sa force de travail, et par là dans une haute mesure sa propre identité. C'est ici que se décide quelle valeur il a et ce dont il est capable, mais ici aussi qu'il se trouve soumis à ce que lui dictent les conditions de travail et les exigences du travail qui échappent largement à son autodétermination.

Dans l'organisation du travail, tout changement qui est ressenti par les travailleurs comme négatif, produit réellement ou sur l'arrière-plan d'expériences antérieures, des effets qui mènent nécessairement à la longue à des formes d'appauvrissement psychique. L'auteur montre ensuite par deux exemples comment des changements dans l'organisation du travail retentissent sur la santé psychique des travailleurs dépendants.

a) Le travail de nuit et par équipes

Le travail de nuit et le travail continu par équipes sont largement répandus, comme on le sait généralement: ainsi le veut la rentabilisation

de l'investissement. La fatigue psychique des travailleurs est provoquée surtout dans leur vie par le changement de rythme du jour et de la nuit. Cette fatigue plus grande pendant le travail s'aggrave du fait que le temps de sommeil est nettement abrégé, conditionné par le niveau du bruit élevé pendant le jour et par les conditions de logement qui ne permettent pas de s'isoler de la famille. En même temps, le sommeil est d'une qualité moindre. D'autre part, la petite partie du temps librement disponible force à limiter entièrement les contacts sociaux aux contacts familiaux. Loin d'aider la famille, cela signifie que la vie familiale, domaine déjà fortement restreint de contacts sociaux, est lourdement éprouvée du point de vue psychique.

b) Le chômage

L'épreuve du chômage atteint, dans ses effets matériels et psychiques, le cœur de l'existence ouvrière. "Travailler", "Créer", forment finalement l'unique valeur que le salarié peut offrir sur le marché social, et par là le centre de l'identité ouvrière. Si le sol est retiré à cette identité, cela a des conséquences pour toutes les conditions matérielles et psychiques de l'existence ouvrière. Quand un foyer ouvrier est affecté par l'absence de gain, c'est une importante diminution de sa puissance économique; mais cela signifie aussi comme conséquence l'abandon, au moins partiel, des rapports extrafamiliaux, qui entraînent des dépenses.

À la perte d'une position sociale dans les contacts extérieurs, s'ajoute l'ébranlement des rôles dans le domaine privé. Là où, par exemple, l'autorité du père repose essentiellement sur sa puissance de gain, elle est compromise par un chômage persistant. Le chômage signifie, pour tous les intéressés, le danger massif de voir s'écrouler des modèles donnés antérieurement par la société et acceptés par les individus, donc des formes et des valeurs qui, dans le cas normal, aident psychiquement et consciemment les individus ouvriers à maintenir stables leur existence matérielle et leur identité psychique. Si ces modèles disparaissent et qu'ils ne sont pas remplacés ni soutenus par un groupe, le sol est prêt pour un appauvrissement psychique.

Justement parce qu'aujourd'hui la satisfaction des besoins essentiels est assurée par l'organisation du travail, il faut une conception sociale qui réfléchisse davantage sur le poste de travail et son organisation. Il s'agit de "l'humanisation du travail" que l'on peut définir ainsi: "l'adaptation des conditions de travail aux aptitudes, besoins et intérêts du travailleur".

3 — Théologie et appauvrissement psychique

Que la question du travail soit aussi absolument une question théologique, c'est ce que montre à l'évidence la déclaration cynique du directeur de l'entreprise BASF (Allemagne), le Dr H. A. Bischoff:

“L'homme ne se trouve nullement... au centre de l'entreprise. Là se trouve... le succès économique... Puisque tous les moyens doivent fonctionner, les hommes aussi doivent fonctionner... L'entreprise n'emploie pas les hommes en tant qu'hommes que Dieu appelle par leur nom, mais les hommes en tant que fonctions... Puisque les hommes sont les éléments internes d'un tout, de l'entreprise, ils sont un élément remplaçable et une pièce de rechange. Des pièces de rechange doivent être prêtes à servir, être cataloguées, porter un numéro.”

Même si les Églises n'ont que des possibilités limitées d'exercer une influence sur les changements sociaux, cela ne doit pas mener à la résignation. Au contraire, les faibles possibilités de l'Église doivent être améliorées et rendues plus efficaces. Cela peut se réaliser sur deux plans: 1) sur le plan de la théologie; 2) dans les domaines d'action où elle est efficace.

a) La théologie du travail

Devant cette nouvelle forme de pauvreté produite par les structures de travail, il est urgent que les théologiens et les pasteurs puissent exprimer clairement la pensée chrétienne au sujet de cette situation. L'auteur met ici l'accent sur une déficience que nous avons déjà signalée à plusieurs reprises: une réflexion sur la famille faite en vase clos. Il faut citer ici textuellement:

“La surestimation théologiquement unilatérale de la famille a empêché de voir que la famille reste fortement dépendante de l'organisation du travail. Rien ne peut détruire une famille dans toutes ses fonctions plus sûrement que le travail de nuit et le travail par équipes, rien ne mine plus l'autorité du père que le chômage, et pourtant à quel déploiement de propagande se livrent les Églises pour empêcher certains changements au droit du mariage, tout en oubliant d'agir là où des causes essentielles risquent de provoquer l'effondrement de la communication familiale. Si le symbolisme théologique doit tendre à maintenir l'existence de l'homme, celui-ci

doit pouvoir se comprendre à l'image du Dieu actif, qui n'est pas un être reposant en soi, mais, dans le repos du septième jour, se réjouit de son travail, le trouve bon et ne se tient pas, à l'égard de son travail, dans un rapport de haine mais d'amour."

Sur les formes d'exploitation dans le travail industriel, on parle théologiquement trop peu. C'est pourquoi une théologie du travail ne peut présenter le travail ni simplement comme un devoir imposé par Dieu, ni comme un labeur pénible et non divin, mais elle doit aussi désigner les formes de l'exploitation qui mènent à l'appauvrissement psychique. Elle ne peut ni renvoyer les travailleurs simplement au bonheur dans la famille, ni minimiser la mesure de la destruction psychique provoquée par le processus du travail. C'est ici que se décide si ce monde doit être regardé comme foncièrement bon ou comme foncièrement mauvais.

Dans ce monde où l'homme doit vivre, la théologie des derniers siècles a fortement mis en relief *la signification de l'individu* et lui a ouvert, avec sa relation individuelle à Dieu, un lieu d'ultime confirmation de soi. Mais elle a ainsi commencé à interpréter d'une façon privée la souffrance qu'il éprouve au contact de ce monde. Nous pouvons voir, en effet, combien la perte de l'emploi, par exemple, est considérée par le travailleur comme un échec personnel et combien sa famille adopte ce jugement, bien que le travailleur soit une victime de processus économiques sur lesquels il n'a aucune influence. Dans l'entreprise, la concurrence finit par anéantir celui qui a le dessous: l'individu s'attribue alors à lui-même la faute pour sa propre destruction. Mais justement la compréhension seulement individuelle empêche une interprétation politique du conflit.

Dans son histoire, la théologie a développé une morale minutieuse au sujet des rapports entre la prestation de travail et le salaire. Il lui est difficile pour elle d'élaborer une semblable réflexion sur les nouvelles conditions de travail. Il serait temps, en face de ce problème qui entraîne tant de misère psychique, de se demander en quoi consiste ici la justice divine.

4 — Possibilités d'actions pour l'Église

a) L'Église comme groupe de pression politique

L'Église dispose d'un potentiel considérable d'influence quand il s'agit de protéger la vie, même la vie non encore née. Elle trouverait sans doute plus de compréhension encore au sein de la société, si elle partait d'une

présentation théologique d'une vie digne de l'homme et de ses conditions. Les exigences concrètes que les syndicats, par exemple, ont liées à "l'humanisation du travail", devraient être adoptées par l'Église. Il y a eu des prises de position de l'Église, comme lors du 1^{er} Mai, mais comme groupe de pression politique l'Église n'exerce pas encore une véritable activité.

b) Travail dans les paroisses et à la base

Contre l'appauvrissement psychique causé par le travail, les pasteurs peuvent exercer de multiples formes d'action, que ce soit au sein de communautés ou dans les entretiens individuels. Derrière les conflits familiaux, il n'est pas rare que se cachent des problèmes qui concernent le rapport au travail.

L'auteur termine sur une réflexion pertinente, réaliste, et avec laquelle nous nous sentons parfaitement d'accord:

"Le changement des causes profondes de l'appauvrissement psychique n'est pas une tâche pour laquelle les Églises seraient seules compétentes ou à fortiori dont elles seraient seules capables. Les Églises sont tentées de se suffire à elles-mêmes. Mais elles ont besoin de *partenaires d'alliance*, avec lesquels elles puissent s'attaquer à une problématique aussi vaste que l'appauvrissement psychique. Nous pensons aux syndicats qui disposent d'accès aux causes de l'appauvrissement psychique, ainsi pour l'appréciation des postes de travail et leur classification, pour le chômage et l'humanisation du travail."

* * *

L'appauvrissement psychique se fait sentir dans toute la vie de l'homme, même dans sa vie spirituelle. À celui qui est abruti psychiquement, on ne peut pas faire de longs sermons. Les Églises doivent apprendre dans quelle mesure l'identité psychosociale est acquise ou perdue au poste de travail, et comment les symboles théologiques du Dieu actif, de la chute originelle, du salut et de la justice sont à relier à l'homme actif et à l'exploitation dont il est victime, au salaire et au travail fourni au sein de l'organisation du travail. Finalement, les Églises doivent apprendre que la tâche de changer le monde, au lieu d'être un motif de résignation, peut être réalisée, non cependant par les Églises seules, mais avec la collaboration active de ceux qui ont assumé comme une tâche d'intérêt public la lutte contre "l'appauvrissement psychique".

Paul-Émile CHARLAND

Revue

"Vie ouvrière"

DOSSIERS encore disponibles

- | | |
|--|--------------------------|
| 115 — Les enfants du monde ouvrier | <input type="checkbox"/> |
| 114 — Vie ouvrière et foi en Jésus-Christ | <input type="checkbox"/> |
| 113 — Les ouvriers à travers le monde | <input type="checkbox"/> |
| 112 — Les travailleurs de l'hôtellerie (épuisé) | <input type="checkbox"/> |
| 111 — Histoire des organisations syndicales | <input type="checkbox"/> |
| 110 — Lutttes agricoles et lutttes ouvrières | <input type="checkbox"/> |
| 109 — L'Église et la classe ouvrière | <input type="checkbox"/> |
| 108 — Les assistés-sociaux et le monde ouvrier | <input type="checkbox"/> |
| 107 — Problèmes de législation ouvrière (2 ^e partie) | <input type="checkbox"/> |
| 106 — Problèmes de législation ouvrière (1 ^{re} partie) | <input type="checkbox"/> |
| 105 — Des chrétiens parlent du Front commun | <input type="checkbox"/> |
| 104 — Les groupes marxistes au Québec | <input type="checkbox"/> |
| 103 — Le logement échappe aux travailleurs | <input type="checkbox"/> |
| 102 — La hausse du coût de la vie | <input type="checkbox"/> |
| 101 — Les jeunes et l'action ouvrière | <input type="checkbox"/> |

Prix: \$1.00 chacun (Demandez la liste complète) Total: \$.

COUPON D'ABONNEMENT

Nom:

Adresse:

.....

1 an: \$8.00..... 2 ans: \$15.00.....

BERNARDIN FRÈRES INC.
ASSURANCES — INSURANCE

8000 ST. DENIS, MONTREAL H2R 2G1
TEL. 384-9200



LE SALON DE BEAUTÉ POUR L'AUTO



G. LEBEAU Ltée

5940, rue Papineau
Montréal, Tél.: 273-8861

400 St-Vallier, Est
Québec, Tél.: 522-6816

Siège social:
625 Deslauriers,
St-Laurent, P.Q. H4N 1W9

1690, boul Labelle
Ville de Laval, Tél.: 688-2751

405 ouest, Curé Poirier
Longueuil, Tél.: 677-9136

Toits — Housses — Nettoyage intérieur — Rembourage — Vitres

SOMMAIRE

Réflexions sur la pertinence d'un dossier
Pierre Vennat

L'industrie du vêtement pour dame
Claudette Tougas

Voici mon milieu de travail
Mireille Larocque

La multiplication des solitudes
Jean-Guy Frenette

Pourquoi je suis à la Ligue d'Action Démocratique
Mireille Larocque

Lettre au ministre du travail
Gilles Gauthier

Une sage décision: la mise en tutelle
Matthias Rioux

**Il serait temps que les syndicats du vêtement
s'occupent de leurs membres**
Pierre Vennat

