

**Le
petit monde
des
secrétaires**

DOSSIERS "VIE OUVRIÈRE"

AU SERVICE DES MILITANTS CHRÉTIENS DU MONDE OUVRIER

Comité de la rédaction

Denise Gauthier, Robert Guimond, Raymond Levac,
Guy Ménard, Jules Paradis

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, rédacteur en chef

Lucie Lebœuf, assistante à la rédaction et à la promotion

Secrétariat: Irène Lemay

Abonnement: \$9.00 pour un an

Éditeur: Revue Vie Ouvrière Inc.

Adresse: 1201, rue Visitation, Montréal, Canada, H2L 3B5
Téléphone: (514) 524-3561

Courrier de deuxième classe — Enregistrement no 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

- Le petit monde des secrétaires *Paul-Émile Charland* 134

DOSSIER

- À toutes celles qui envisagent la carrière de secrétariat
Frédérique Lacerte 137
- Dialogue entre secrétaires *Interview* 140
- Les techniques de commerce et secrétariat
au niveau secondaire *Raymonde Savard* 146
- Le point de vue d'un professeur *Lucie Leboeuf* 158
- Une journée dans la vie de Bonnie *Thérèse Hearn* 163
- Problèmes de santé chez les employés de bureau
Lucie Leboeuf 168
- Ici, c'est le monde à l'envers *Nicole Laguë* 170
- À la recherche d'un emploi *Diane Perreault* 175
- Discrimination et exploitation dans les bureaux de placement
Eileen Shea 179
- On nous fait jouer les briseurs de grève
Ex-travailleuse du Méridien 185

FOI ET ENGAGEMENT

- L'Église et le travail des femmes *Marie-Andrée Roy* 187

ÉVÉNEMENTS OUVRIERS

- Qu'est-ce qui ne va pas à la Commonwealth Plywood?
Le syndicat 193

ACTUALITÉ

- Chrétiens pour une Église Populaire 195

Le petit monde des secrétaires

Un patron sans sa secrétaire est comme un boiteux sans sa béquille. "Rappelez-vous toujours que votre patron a besoin de vous", disent les manuels de secrétariat.

Pénétrer dans le monde des secrétaires, c'est explorer un domaine à prédominance féminine, un monde caractérisé par l'attitude que la société réserve aux femmes. Le petit monde des secrétaires est un monde au service de patrons en presque totalité masculins.

Des chiffres

Un regard rapide jeté sur les statistiques du dernier recensement nous donne des indications révélatrices à ce sujet. Au chapitre du travail administratif et des secteurs connexes nous trouvons, pour le Québec, 132,790 hommes pour 213,600 femmes. L'Ontario voit l'écart s'accroître encore davantage, 176,320 hommes pour 413,955 femmes; alors que pour le Canada la proportion revient à plus du double pour les femmes, 433,385 à 940,180.

Mais ces chiffres ne doivent pas nous laisser croire que les femmes se distribuent également à l'intérieur de ce champ d'action. Le travail administratif comporte diverses activités, toujours selon Statistiques Canada, et c'est à les regarder de près que l'on peut voir comment le rôle de subalterne s'accroît encore davantage pour les femmes. Voici la distribution pour le Québec.

TRAVAIL ADMINISTRATIF ET SECTEURS CONNEXES

	Hommes	Femmes
Totalité	132,790	213,600
Sténographie et dactylographie	4,100	89,365
Tenue de livres et travail de comptabilité	27,840	49,765

Conduite de machines de bureau et de machines de traitement électronique des données	3,800	7,890
Enregistrement, planification des mouvements et distribution du matériel	34,115	4,155
Commis de bibliothèque, classeurs-archivistes, personnel préposé à la correspondance et professions assimilées	1,685	3,625
Réception, renseignements, acheminement du courrier et des messages	15,675	21,185
Autres emplois administratifs et professions connexes	45,485	37,615

Les servantes modernisées

Les servantes sont sorties du foyer domestique pour se retrouver au bureau. Les tâches ont changé en partie, mais l'attitude est restée la même: la secrétaire est encore la "bonne à tout faire" qui n'a pas un mot à dire. L'administration bureaucratique qui s'est développée outre-mesure, s'est créé le besoin de servantes modernisées que sont les secrétaires. Êtres obscurs, souvent interchangeable, elles travaillent dans l'ombre au service des plus grands.

Dès l'école, les cours de "secrétariat moderne" consacrent les femmes comme mineures, au service du personnel, si ce n'est trop souvent à celui des caprices de leur patron. L'analyse des manuels encore en vigueur au cours commercial de secrétariat nous révèle le portrait de la "secrétaire idéale": un bras droit, une collaboratrice, une servante, une subalterne, un meuble facile à déplacer, voilà comment elle se perçoit. Le cynisme de ces réponses, nous dit Raymonde Savard, montre que les secrétaires ne sont pas dupes. "Mais combien ont la force morale de résister au rouleau compresseur que constitue un tel conditionnement culturel? Être autonome, créatives, critiques, politisées, engagées socialement comme certaines le sont, c'est vraiment, dans le contexte culturel, nager à contre courant." Un professeur nous confirme la force de cette tradition culturelle.

Un monde inorganisé

Le petit monde des secrétaires est un monde où la compétition fait rage: c'est le jeu du coude pour se faire un chemin. Ou plutôt, c'est le

jeu de la "personnalité"... Il faut voir, nous disent-elles, ce qu'on nous enseigne dans ces cours de personnalité qu'on nous donne à l'école: maquillage, tenue vestimentaire, coiffure, élégance, etc. L'âge et l'apparence tiennent souvent lieu de compétence, et une bonne partie du salaire doit passer à la garde-robe. Si on a la chance de se coller à un patron qui a de l'avancement, c'est alors la possibilité d'une promotion.

De plus en plus spécialisé et mécanisé dans les grands bureaux, le travail de "soutien administratif" est devenu un travail à la chaîne, où le sentiment d'appartenance se perd dans le service des machines. Une journée dans la vie de Bonnie nous ouvre une fenêtre sur ces usines modernes que sont devenus les bureaux. Mais dans les entreprises de moindre dimension, c'est encore l'isolement devant un patron tout-puissant, sous la figure paternaliste, pour ne rien dire d'autre. C'est pourquoi il est important de garder ses distances: "Pour ma part, je vouvoie mes patrons, comme signe de distance. Et quand les revendications arrivent, il y a moins de danger que je bloque". C'est une lutte individuelle à laquelle sont réduites les secrétaires.

Nous n'avions pas le choix

L'orientation vers le secrétariat est-il l'objet d'un choix chez celles qui s'y destinent? Pas vraiment, selon les témoignages recueillis. Aussi ridicule que cela paraisse, la faiblesse scolaire est souvent un motif pour "orienter" les jeunes filles dans cette direction: "Ton français est trop faible, tu devrais choisir secrétariat"; alors que la secrétaire sera appelée à corriger les fautes grammaticales de son patron.

Les besoins économiques pousseront à choisir cette préparation rapide au marché du travail. D'ailleurs, pour la plupart d'entre elles, ce n'est qu'un travail "en attendant", leur avenir n'est pas là.

Le petit monde des secrétaires serait-il en train de s'ouvrir à celui de la participation? De timides essais de syndicalisation commencent à voir le jour. Mais surtout des expériences comme celle que nous raconte Nicole Lagüe c'est déjà le monde à l'envers: "Le travail ici a transformé mes relations avec les autres: la vie à la Clinique est pour moi la preuve qu'un cheminement est possible quand la volonté active de changement est présente. Je suis maintenant membre d'un comité d'évaluation des structures comme participante à part entière." C'est une promesse d'avenir.

Paul-Émile CHARLAND

À toutes celles qui envisagent la carrière de secrétariat

Frédérique LACERTE
Montréal.

Mon témoignage n'est pas celui d'une personne qui désire décevoir les futures secrétaires mais favoriser plutôt une prise de conscience devenue indispensable. Chose certaine, il est urgent de dénoncer des attitudes pour le moins étonnantes de la part de gens supposément civilisés. J'ignore les raisons qui ont mené cette profession à des situations aussi décevantes que celles que j'ai vécues. Peut-être faut-il les intégrer à l'éventail des problèmes reliés à la condition féminine ou encore, à certaines structures mentales et culturelles érigées depuis des siècles.

Il y a une dizaine d'années, devenue chef de famille, je suis retournée sur le marché du travail. Comme seul métier et unique source de revenus, le secrétariat.

Ce métier, j'ai toujours tenté de l'exercer avec la plus grande conscience professionnelle. Il fut asphyxié (à des degrés divers selon les patrons) par des exigences aussi dérisoires qu'absurdes de la part de ceux-ci.

Encore sous le choc de ma séparation, et vivant dans une condition économique pénible, j'obtins mon premier poste à la suite d'une brève entrevue avec un homme sympathique et courtois dont les exigences se révélèrent par la suite contraires au sens commun. Chaque matin, avant son arrivée, je devais préparer son bureau tout comme on le ferait d'une salle d'opération: régler le taux d'humidité et le degré de lumière, astiquer et ranger les verres à eau, le coupe-papier, voir à la parfaite inclinaison des stylos dans le porte-plume, placer chaises et

fauteuils de telle façon, écarter les rideaux d'une autre (s'il faisait beau, il fallait les fermer) et j'en passe... Le travail en lui-même devenait un cérémonial voisin du délire. J'étais accusée de manquer d'imagination ou devenais l'objet d'une colère ridicule s'il m'arrivait par malheur d'oublier un seul de ces détails. J'étais tenue de terminer les lettres par cette étrange salutation: "Enthousiastiquement vôtre". Cette sottise dura six mois. Il ne comprit guère les raisons pour lesquelles je le quittai alors qu'il m'accordait une augmentation modeste la semaine suivante.

Je fus alors embauchée par le propriétaire d'une petite agence de publicité. Au bout de quelques années, faute de contrats, l'agence fut dissoute et à ma grande déception, je dus aller à la recherche d'un autre emploi (toujours à proximité de chez moi à cause des enfants).

C'était une semaine avant la Noël. Mon futur patron, avant même que je ne donne ma réponse, me fait parvenir un cadeau au même titre que ses employés. Remplie d'espérance et surtout de naïveté, j'accepte cette offre d'emploi si gentille. Je ne fus plus secrétaire, mais messenger, serveuse de restaurant, jardinière, rédactrice en chef du courrier personnel avec documentation et recherches à l'appui afin que monsieur paraisse "cultivé" aux yeux de ses connaissances. Une explication n'y changea rien. Au contraire, je dus en fin de compte répondre aux exigences multiples et impulsives de trois patrons. J'étais devenue une sorte d'animal-machine qui n'arrivait même plus à exécuter les tâches qui lui avaient été assignées à l'origine. Un jour, on me demande de préparer la pâtée du chien qui accompagnait quotidiennement le président au bureau. J'ai refusé! Je dus mendier une augmentation vaguement promise après six mois et qui fut de \$9 par semaine au bout d'un an. J'ai quitté avant qu'il n'arrive malheur.

C'était l'Année de la Femme... À cette occasion, il y eut à Place Bonaventure (si j'ai bonne mémoire) une exposition. Je m'y rendis un samedi soir. Je me souviens parfaitement du kiosque des secrétaires. Je ne l'ai regardé que de loin; des jolies filles en robes du soir, maquillage onctueux comme un glaçage à gâteau, petites lumières multicolores, je croyais voir la descente aux enfers. Je me sentais devant cette foire comme un animal dont la patte est prise au piège. Souffrant et prêt à mordre!

Je ne pouvais me payer le luxe d'une dépression nerveuse. Mes obligations familiales m'empêchaient de suivre un cours du soir qui peut-être aurait pu m'aider à en sortir ou même me distraire de façon

utile et saine. Mon travail grotesque, en plus de mes responsabilités affectaient ma santé physique et mentale. J'ai consulté un psychiatre. Ce fut sans résultat car il aurait fallu pour "être bien dans ma peau" (expression qui me fait sourire), tout laisser tomber et recommencer à zéro. Impossible avec des bouches à nourrir. Chose que des employeurs n'ignorent pas.

Françoise Giroud dit, dans son livre "*Si je mens*", qu'il n'y a pas de bon patron. J'ajouterais qu'il arrive trop souvent de voir un homme détenir un pouvoir se transformer en resquilleur lorsqu'il ne devient pas un prédateur de taille.

Il ne faut pas croire que la situation de la secrétaire s'améliore à un niveau plus élevé. On exige d'elle culture et gracieuse serviabilité. C'est la geisha. À tous les niveaux, du reste, elle n'est qu'un instrument facilement interchangeable. J'ai aussi fait la tournée des agences qu'on a désignées avec pertinence comme "marchés de viande" dans un article que j'ai parcouru à cet effet.

Ma situation s'est améliorée depuis. Je suis toujours secrétaire. C'est une prison à sécurité maximum. Cependant, il y a certains de mes collègues masculins qui me préparent une tasse de café à l'occasion. Je travaille davantage en collaboration. Peut-être qu'approchant de la quarantaine, mes premiers cheveux gris suscitent plus de considération.

Mais celles qui subissent les mêmes humiliations existent toujours. Je ne serai jamais complice de leur sort. Aussi en ai-je tiré certaines conclusions:

- tant que la secrétaire sera menacée de congédiement si elle refuse les tâches qui ne relèvent pas de sa fonction;
- tant qu'elle sera évaluée par sa mise en pli et non sa compétence;
- aussi longtemps que son salaire dépendra du statut de son employeur et que ce métier ne lui offrira d'autre horizon que celui de la retraite;
- que son sort sera livré au pouvoir arbitraire d'un patron;
- et surtout tant que les secrétaires n'auront pas un sentiment de fierté et qu'elles n'auront aucun sens de leur valeur personnelle,

le secrétariat ne sera jamais qu'un moyen de subsistance aléatoire et souvent une menace à la dignité humaine la plus élémentaire.

Dialogue entre secrétaires

Réunies à leur local de la rue Décarie, des militantes jocistes échangent sur leur vie de secrétaire.

Comment êtes-vous devenues secrétaires?

La réponse est pratiquement unanime: une suite de circonstances. "Tu es en secondaire III, il faut te brancher avec l'aide d'orienteurs qui ne t'orientent pas trop"; et joint à cela, les contraintes de la situation financière à la maison.

MANON: Je me voyais en journalisme, mais cela exigeait 3 ans d'université. Mon père est sur la construction et je savais qu'un jour on ne s'en sortirait pas.

SYLVIE: Un choix rapide en secondaire V. J'envisageais la psychologie. Mon père est tombé malade: plus d'argent. Il me fallait rejoindre rapidement le marché du travail: secrétariat au Cegep.

DIANE: Chez nous c'était pas riche, et le Cegep c'est cher. L'éducation familiale insistait: aller à l'école ça ne donne rien. À 15 ans c'est le temps de commencer à travailler; il y a assez de monde qui ont faim.

CAROLE: Pour moi, ça devait être autre chose. Je ne voulais pas faire de travail de bureau; j'ai fait "agent de voyage". Résultat: je me retrouve derrière un bureau et je suis ma propre secrétaire.

YVETTE: Y'a aussi l'influence des amies...

Les cours de secrétariat, qu'en pensez-vous?

Sylvie, revenant du Cegep, exprime beaucoup plus de satisfaction que les compagnes de la polyvalente. Manon, Diane et Yvonne s'en prennent particulièrement au cours de personnalité féminine et à tout le climat qui s'y reliait: *sois belle et tais-toi*.

MANON: Cours dit de "personnalité féminine", mais quelle personnalité?

La façade: comment s'asseoir, bien marcher, se maquiller, suivre la mode, passer une entrevue. "Vous mettre de côté, vous paraissez plus mince". Et pendant ces périodes les gars avaient des heures libres.

YVONNE: Le tout, couronné par le grand projet de l'année, la parade de mode. Je me retrouvai subitement malade ce soir-là: je devais porter le bikini.

MANON: Une autre institution importante dans notre école: la journée des secrétaires.

DIANE: Nous aussi. Chaque étudiante devait s'habiller comme pour le travail, et des points étaient accordés pour la tenue vestimentaire et pour notre façon de nous exprimer dans une pièce de théâtre que nous jouions ce jour-là.

MANON: Aussi bien dire que la secrétaire doit être "mannequin", actrice, servante... et les techniques de secrétariat, ça l'aidera aussi.

À l'école de Manon on conteste durement cette journée. Pour Carole, à l'école privée, une tenue vestimentaire des plus stricte est exigée: les filles la jupe, les garçons la cravate: "On a perdu bien des points dans nos cours de personnalité, mais on a gagné le droit à une tenue sport. Ils ont fini par comprendre que le vêtement n'est pas le plus important."

L'école vous propose quel genre de relations entre patron et secrétaire?

DIANE: Une relation de service: toujours prête. Une bonne secrétaire ne refuse jamais le travail, elle sourit en ignorant sa fatigue. Et quand le patron t'invite à prendre tes responsabilités, ce sera pour filtrer les appels pour que ce monsieur ne soit pas ennuyé et que toi tu manges la merde des mécontents.

Pour Sylvie, dans son Cegep, on propose une attitude nettement plus autonome.

SYLVIE: "N'oubliez jamais que c'est vous qui faites le travail, et que le patron ne peut travailler sans vous". Et d'ailleurs, il n'était pas question, dans ce Cegep du moins, de cours de personnalité, de notation pour la tenue vestimentaire.

Votre premier emploi?

MANON: Nous avons un mois consacré à la recherche d'emploi. Mais les difficultés se posaient si tu trouvais un emploi disponible immédiatement. Ça se négociait avec l'école, mais à des conditions différentes pour chacun. Pour ma part, ma participation au conseil étudiant m'a valu du chantage et du mépris: "si tu vas tout de suite, il n'est pas certain qu'on t'accepte aux examens du ministère". Le salaire pour l'emploi trouvé chez un notaire était de \$80 brut (\$70 clair) par semaine: "ce n'est pas beaucoup, bien que pour toi... ça va!" Et j'étais une première en classe.

DIANE: J'ai trouvé par une amie, dans une compagnie d'assurance, Place Victoria: \$112 clair par semaine, et un avis très net: "pas de jeans, et surtout pas question de parler du salaire entre nous". Le travail était organisé par pool: comptabilité, classement de dossiers, typing... Ce qui contribuait à former des clans et alimenter la rivalité.

Tout le salaire passait sur l'habillement. Tu embarques dans la compétition malgré toi: pas question de porter la même robe deux journées consécutives. N'étant pas de Montréal, le mal du pays m'a vite repris; et les difficultés budgétaires aidant, je quitte après 16 mois.

CAROLE: Je travaille à une agence de voyages. L'année passée, on était 6 employés, maintenant on est seulement quatre. Les deux filles n'ont pas été remplacées. Même à six on ne fournissait pas. L'agence prend de l'expansion et le personnel baisse. On a une accumulation de travail. Je rentre le matin à 8.30 heures et je sors le soir à 7.30 heures. Quand j'ai commencé je devais faire du 9 à 5. On est payé à temps simple pour le temps supplémentaire. On est écœuré avant de commencer à travailler parce qu'on sait qu'on va être vite débordé. Le travail s'accumule, clients, téléphones, comptes commerciaux: il y a du travail que tu ne peux pas faire dans le jour à cause des clients. Il faut faire ce travail le soir pour être prête pour le lendemain. Je prends une demi-heure pour dîner au lieu d'une heure.

Sylvie est au Palais de Justice depuis sa sortie du Cegep. C'est là qu'elle a fait son stage; elle y est demeurée après avoir connu deux mois de chômage. D'abord simple remplaçante pour un congé-mater-

nité, elle revient comme occasionnelle pour 6 mois, avec un salaire sans bénéfices marginaux. Un poste s'ouvre: "Je fais le concours et j'obtiens un poste permanent comme agent de bureau. Je suis syndiquée au syndicat des fonctionnaires du gouvernement québécois, ce qui permet davantage d'échapper au pouvoir absolu des patrons".

La discrimination, est-ce que ça existe? Comment se traduit-elle?

MANON: Je suis maintenant à l'université de Montréal, syndiquée à la F.T.Q. À ce moment j'étais au centre audio-visuel, la seule secrétaire, avec un patron d'apparence très "cool" qui me propose un poste comme technicienne en coordination. Il me faudra quelques cours supplémentaires. L'université paiera en totalité, car il y a un lien direct avec mon travail. Après mon cours d'été au Cegep, je reviens au bureau, confiante d'avoir ma promotion. Mais le vent a tourné; je suis "déléguée de mon syndicat", il ne sera jamais plus question de promotion.

Et mieux, si ce cher patron m'accorde avec le sourire une libération pour le congrès de la F.T.Q., au retour c'est la surcharge de travail, je me vois harcelée de tous côtés. S'il manque des renseignements parce que Monsieur s'est à son tour absenté trois jours, j'en suis la responsable. Il dépose un avis de discipline; je réponds par un grief.

Autre méthode de discrimination: les farces sexistes. Parce que tu es une fille, ces messieurs ont tout droit. Tout est sujet à ce harcèlement: la couleur de ton chandail, ta démarche, le boutonnage de ta robe... Tu en viens à ne plus vouloir bouger, respirer. Car quoi que tu dises ou fasses, ça tournera à double sens. Au party de Noël, nous sortions d'une projection de film. Mon patron me flanque une claque sur les fesses et déclare triomphalement: "Ça fait trois mois qu'elle est au département, il fallait bien que je me décide".

YVONNE: Je travaille à la Banque Fédérale de Développement. Nous avons un service de consultation que fréquentent surtout des "messieurs" à la retraite. Un matin, j'arrive avec une robe soleil et une blouse qui me couvre les épaules. On me prévient: cette tenue vestimentaire n'est pas tolérée, ça pourrait exciter ces respectables messieurs. Par contre, il faudrait me maquiller car ça influence le client.

MANON: Des marionnettes! C'est compris dans le prix d'achat.

YVONNE: Quand vient l'heure de ta promotion, on l'annonce avec éclat le lundi. Ce qu'on ne dit pas, c'est que le travail sera de 50 à 60 heures payées temps simple. Et si dans la pratique tu es secrétaire en gestion-conseil, sur papier tu restes sténo-dactylo, au même salaire. Tous des critères définis par les patrons, car il n'y a surtout pas de syndicat.

DIANE: Et ceux qui se disent plus évolués ont aussi leur réaction sexiste et patronale à leur heure. Surtout quand les sous sont en jeu. Après la Place Victoria, je m'engageai à la Société Nationale des Québécois: deux secrétaires et le directeur. Climat sympathique, esprit d'équipe. Pendant une année nous restons sans patron, et c'est nous les secrétaires qui faisons fonctionner la boîte; on l'a même carrément remise sur pied. Mais l'heure du budget arrive: les patrons se rappellent vite que nous sommes, à leurs yeux, de simples techniciennes. Et c'est alors la bataille pour se faire payer selon le travail réellement accompli. On ne peut sûrement pas parler de victoire avec le nombre de concessions qu'il nous a fallu faire.

MANON: Une rose, la journée de la fête des secrétaires, et les épines le lendemain.

Dans les milieux non-syndiqués, arrive-t-on à s'organiser?

CAROLE: Il faut absolument s'organiser, et c'est ce qu'on fait actuellement à l'agence. Nous sommes 4 à nous tenir les coudes. C'est fini de faire le travail de 7 personnes: le patron devra engager de nouveaux employés et accorder une augmentation de salaire. Nos moyens de pression: nous prenons notre heure de dîner, nos pauses-café; nous faisons du 9 à 5, et finis les rendez-vous en fin de semaine. Le patron est plus songeur, il lui a fallu nous prendre au sérieux car nous nous sommes présentées par 2 fois dans son bureau, en groupe; nous attendons sa réponse.

Le bon patron, ça veut dire quoi? En avez-vous connu?

MANON: Ici, je crois, on a tous des "bons patrons", gentils, copains. Le mien je l'appelle le "p'tit pôpa": il ouvre et termine chaque année avec son discours sur l'entraide. C'est sympathique mais paternaliste.

DIANE: Attention! C'est important de s'assurer un climat de relation professionnelle, et surtout pas l'esclavage déguisé proposé par l'école. Autrement, au moment des revendications, les sentiments prennent le dessus et tu sors perdante.

Sylvie insiste sur la distance comme espace de liberté à sauvegarder: "Pour ma part, je vouvoie mes patrons, comme signe de la distance. Et quand les revendications arrivent, il y a moins de danger que je bloque."

* * *

Dans ce groupe de militantes, on réalise ensemble combien le clivage est clair: d'une part, les syndiqués ont des horaires respectés, les heures supplémentaires payées comme telles; d'autre part les non-syndiquées se voient souvent imposer des 50 ou 60 heures payées temps simple. De même, l'on est bien consciente que le party de Noël, les soupers au restaurant, la journée des secrétaires, coûtent bien moins cher au patron que des augmentations de salaire et des heures supplémentaires adéquatement rémunérées.

Mais l'organisation est difficile, car notre éducation sexiste nous invitait davantage à l'intrigue qu'à la lutte collective: "En arrière de tout César, il y a une femme". De plus, l'ambition n'était pas notre lot. On est ici en attendant "le prince charmant", "le premier enfant" ou de "faire d'autres études". C'est un passage: pourquoi alors risquer de perdre sa job? Mais le groupe est optimiste, le niveau de conscience chez les secrétaires s'affine: elles en sont un vivant témoignage.

L'interview s'achève avec cette remarque de Manon: "La phrase qui m'a le plus marquée, c'est ce commentaire de mon père: *C'est donc malheureux que ton frère n'ait pas ton caractère, et toi le caractère de ton frère*".

Interview recueilli par Lucie Leboeuf

*Les techniques
de commerce et secrétariat
au niveau secondaire*

Raymonde SAVARD,
professeur CEGEP Ahuntsic

Le secondaire professionnel comprend 17 programmes de spécialisation débouchant directement soit après le secondaire IV, soit après le secondaire V sur le marché du travail. Environ 150 profils de formation professionnelle préparent quelques 16 à 17%¹ des garçons et filles du secondaire aux métiers d'ouvriers spécialisés (soudeurs, mécaniciens, travailleurs de la construction, ouvriers agricoles...), d'employés des services (coiffure, cuisine, couture, conciergerie...), d'employés de bureau (commis de bureau, commis-comptable, secrétaire, sténo-dactylo...).

Commerce et secrétariat

Parmi ces 17 spécialisations, il en est une "commerce et secrétariat" de beaucoup la plus importante en nombre d'étudiants que l'on y retrouve. Elle comprend une dizaine de profils où sont inscrits 37% de tous les étudiants de secondaire professionnel¹. Cette clientèle, il va sans dire, est très majoritairement et dans certains profils exclusivement féminine. Tout comme d'ailleurs la clientèle des programmes préparant aux métiers de la construction ou de mécanique automobile est sans aucun doute majoritairement ou exclusivement masculine.

¹ *Clientèle scolaire des organismes d'enseignement. Statistiques de l'enseignement 1975-76.* Gouvernement du Québec, Service de l'informatique, Ministère de l'Éducation, 1977, 321 p.

Ce n'est pas de ce sexisme-là dont nous voulons parler. Encore que l'on pourrait souligner qu'au terme de leurs études les deux types d'étudiants ne bénéficieront pas des mêmes avantages économiques au plan de l'emploi et au plan de la rémunération². Mais du sexisme qui existe à l'intérieur de la littérature officielle du Ministère de l'Éducation et du matériel didactique proposé ou autorisé par le Ministère via ses programmes ou les autorisations des comités catholique et protestant du Conseil supérieur de l'Éducation.

Les publications du M.E.Q.

Alors que pour la grande majorité des 150 profils professionnels décrits dans l'Annuaire de l'enseignement secondaire 1977-79, cahier 02, un effort de neutralité est fait au niveau du langage utilisé, ce n'est plus le cas quand il s'agit des profils de réceptionniste-téléphoniste, de secrétaires, de sténo-dactylo. Là, le langage se féminise. On ne parle plus de l'élève, de l'étudiant, termes englobant aussi bien le masculin que le féminin, mais de l'étudiante, de la candidate, de la future secrétaire, identifiant par le fait même, un ghetto, un fief féminin. Une chasse gardée sans doute. Mais pas pour les travailleuses elles-mêmes. Pour ceux à qui profitera cette formation encore toute stéréotypée où les valeurs de dépendance, de soumission, d'esprit révérencieux face au patron et à l'entreprise demeurent encore les valeurs dominantes qu'on leur transmet. L'importance encore accordée au "maquillage, à la coiffure, aux accessoires de toilette" parmi les exigences de l'emploi de réceptionniste-téléphoniste³.

Le matériel didactique

Ces publications révèlent la double aliénation où se retrouve la secrétaire d'un médecin, d'un avocat, d'une entreprise, la réceptionniste-

² Les finissantes secrétaires sténo-dactylo mettent près de 11 semaines à se trouver un emploi, soit plus que la plupart des autres finissants du professionnel secondaire. Et 80% d'entre elles auront un salaire de moins de \$150. par semaine alors que de % tombe à 42% quand il s'agit de finissants travailleurs de la construction, électriciens, dessinateurs d'architecture ou mécaniciens d'automobile. re. *Les Services de la main-d'œuvre en milieu scolaire*, Ministère du Travail et de la Main-d'œuvre, juin 1977.

³ *Annuaire de l'enseignement secondaire 1977-79*, cahier 02, p. 264, et *Examens de fin d'études secondaires*, Direction générale de l'enseignement élémentaire et secondaire, M.E.Q., "Art de la réception", juin 1977.

téléphoniste, la sténo-dactylo. Révèlent et perpétuent la situation d'aliénation sociale physique et psychologique d'une catégorie importante de travailleurs dans notre société.

Aliénation dans le travail. Directement et quotidiennement soumises à l'autorité du patron ou de l'entreprise, elles sont dépossédées de tout pouvoir de décision. En cela, leur situation sociale n'est pas fondamentalement différente de celle des autres catégories de travailleurs à l'intérieur d'une société technocratisée et bureaucratisée où le pouvoir est aux mains d'une minorité.

Mais aliénation surtout dans son corps et sa personnalité, devant sans cesse s'ajuster dans ses attitudes, ses comportements, ses goûts, même sa mobilité sociale aux exigences des autres: un patron, des clients, une entreprise, un bureau médical, etc.

C'est ce que véhiculent ces ouvrages, parfois explicitement, d'autres fois de façon diffuse par des illustrations, des photos, mais toujours de façon constante.

Les conditionnements culturels

Bien sûr, ces publications ou ce matériel didactique ne comprennent qu'une partie des pratiques pédagogiques ou des pratiques scolaires au sens plus large. Et nous ne doutons pas que plusieurs enseignants ont déjà adopté un esprit critique face à ces ouvrages. Mais ce matériel constitue l'écrit, le permanent, ce qui reste quand les paroles s'envolent. Et demeure le signe sensible concret du conditionnement qui est là omniprésent même si souvent diffus.

Au départ, ces ouvrages se veulent purement techniques. Ils visent l'apprentissage de la dactylographie, la sténographie, la tenue de bureau, etc. Ils sont traduits de l'américain dans la majorité des cas. Certains peuvent dater d'une trentaine d'années et sont constamment réédités sans que changent la symbolique et les références culturelles. Les images de secrétaires que l'on y voit peuvent faire sourire (*Sténographie Gregg* de Sœur Marie-Ernestine, McGraw-Hill) et leur anachronisme dans le décor et les modes laisser croire à une influence minime. D'autres ouvrages se donnent des signes évidents de modernisme. On y voit tous les gadgets les plus modernes de la vie de bureau, on y utilise le langage de la gestion moderne; on verra une photo de la Manic comme référence à la fine pointe du progrès technique. Mais quand il est question

de division technique et sociale du travail dans l'entreprise et dans la société, on recourt aux vieux stéréotypes de secrétaires et de patrons, de dirigeants-dirigées, comme on tombe dans de vieilles pantoufles, c'est-à-dire naturellement. On y retrouve une définition aussi stéréotypée de la secrétaire qu'il y a cinquante ans (*Tenue de bureau*, p. 63, les Éditions Belisle, 1966).

Dans une énumération des 12 qualités définissant la secrétaire idéale, 3 seulement réfèrent au travail de secrétariat lui-même, à son organisation. Les autres ne font que la définir dans des tâches où son statut de subalterne est bien confirmé. Elle doit "suppléer à toutes les omissions du patron", "ses pertes de mémoire", "veiller à ce qu'il n'oublie pas ses gants", "lui souligner discrètement que son paletot est taché ou que sa cravate est de travers", "supporter sa mauvaise humeur", etc. Jamais n'a-t-on à ce point asservi aussi officiellement et sans aucune mauvaise conscience une catégorie d'individus à une autre.

On admettra que la secrétaire doit "savoir pratiquer le mensonge mondain en toute ingénuité et sans remords afin de protéger le patron" (*Tenue de bureau*, Bélisle).

On peut se demander comment ce sexisme-là a pu résister à toutes les campagnes de dénonciation et d'épuration entreprises depuis quelques années.

Et les cours de personnalité

En plus de ces manuels techniques, en existe un autre (*Charme*, McGraw-Hill) aux mains des étudiantes et des enseignantes de ces programmes. On y enseigne le maquillage, la coiffure, comment marcher "comme un mannequin en ayant l'air de glisser", comment prendre un crayon, se baisser avec grâce pour "classer les fiches dans le dernier tiroir". On y apprend à pratiquer "l'art du camouflage", comment "dissimuler ses émotions, ses sentiments". "Créez l'illusion". Toujours en référence à une image tout aussi stéréotypée de patron de qui dépend son existence, sa promotion sociale. "Attention, votre patron vous regarde!" Les étudiantes apprennent à faire de la gymnastique, à avoir une diète équilibrée, à bien dormir non pour avoir une bonne santé, ou pour être bien dans leur peau. Mais pour être conforme aux modèles stéréotypés de femmes proposées par les revues de modes. "Mangez pour être belle", apprendre à respirer, non pour mieux s'oxygéner, mais

pour avoir une plus belle voix. On leur dira aussi: "Souriez, soyez heureuse". Mais pourquoi? "Pour être plus séduisante", bien entendu! On se demande comment le travail sous pression, la tension nerveuse reliée à l'exécution des tâches mécanisées, la dépendance dans le travail qui est le cas de la plupart des travailleurs peuvent effectivement créer les conditions nécessaires au sourire perpétuel et à l'état de bonheur. À moins qu'il s'agisse là encore de "l'art du camouflage".

Parfait manuel d'entraînement à l'insignifiance et à la fausseté, CHARME, comme tout le matériel didactique utilisé pour cette étude, est autorisé par les comités catholique et protestant du Conseil supérieur de l'Éducation et recommandé par la Direction des programmes du M.E.Q.

Le maquillage de l'esprit...

Cette personnalité féminine doit aussi avoir un léger vernis culturel. Ainsi on lui propose de lire. Non pas pour son propre plaisir, mais pour pouvoir faire la conversation, pour impressionner. "Pratiquez l'art de la conversation".

"L'employée de bureau qui possède une culture étendue est utile à son patron. Qui n'apprécierait pas la secrétaire capable de soutenir une conversation intelligente avec un visiteur de marque" (*Charme*). Les cours du soir sont fortement suggérés mais est-ce pour développer des centres d'intérêt personnels? Deux mobiles pour inciter aux cours du soir:

- 1° Vous y rencontrerez des gens intéressants et qui sait, l'homme de votre vie;
- 2° Profitez-en pour vous renseigner sur un sujet concernant l'entreprise où vous travaillez. Autrement dit, perfectionnez-vous sur le béton, l'électronique, le pétrole, le droit, la santé, les communications, l'éducation, etc., etc., "en demandant conseil à votre patron", bien sûr qu'il s'en rappellera lorsqu'il sera question d'avancement.

Ailleurs on dira: "une personne intelligente qui veut progresser dans la carrière ne néglige aucun domaine. Même si elle a des préférences personnelles, elle s'intéresse aux arts, à la littérature, au cinéma, à la politique, aux sports, à la religion. Ainsi, elle n'est jamais prise au dépourvu et peut seconder son patron en toutes circonstances" (*Le travail de bureau*, Françoise Genest, McGraw-Hill, p. 266). C'est beaucoup

demander pour le prix... "La secrétaire ajoute au prestige de son patron" (idem, p. 265).

Et sa mobilité sociale...

Nous savons qu'existe dans le monde du travail et dans la société libérale nord-américaine le mythe de la mobilité sociale. Sans se faire d'illusions sur les possibilités réelles de mobilité sociale au sein d'une société de plus en plus bloquée et ce pour tous les types de travailleurs, voyons comment est entretenu ce mythe de la mobilité et pour les garçons et pour les filles. À un étudiant de mécanique automobile, de menuiserie, de coiffure, d'imprimerie, on fera miroiter la possibilité d'avoir un jour sa propre maison de commerce, son propre garage, son salon. Nous savons qu'un faible pourcentage accéderont effectivement à la propriété et que la plupart demeureront des ouvriers spécialisés.

Pour les étudiantes en sténo-dactylo, en réception, en secrétariat, cette première mystification se double d'une autre. Leur avancement tient moins à elles-mêmes qu'à celle du patron, moins à leur compétence personnelle qu'à la fidélité à un patron ou à une entreprise.

"D'autres secrétaires ont suivi le patron dans son ascension. Si vous aidez le directeur adjoint à réussir, il sera nommé directeur et vous aurez peut-être son ancienne place. Ou bien vous êtes la secrétaire d'un chef de service qui est nommé vice-président, vous le suivez et vous voilà secrétaire de vice-président" (*Charme*, p. 332).

"La secrétaire jouit d'un certain prestige dans son milieu. Ce prestige repose en général sur l'importance du poste qu'occupe son patron...

"Il est toujours loisible à la jeune fille de s'engager comme sténo-dactylo et d'essayer de s'imposer à son patron comme secrétaire idéale. Une fois qu'elle y sera parvenue, elle pourra y dévoiler ses plus secrètes ambitions" (*Sténographie Gregg*, sœur Marie-Ernestine, p. 17).

Ou bien si ce n'est le patron qui apporte la mobilité, ce sera un mari décroché grâce aux rencontres intéressantes apportées par la pratique du secrétariat. "Dans le monde des affaires, la jeune fille qui réussit est appelée à rencontrer des hommes extrêmement brillants" (*Charme*). "La secrétaire est au service de gens importants" (Sœur Marie-Ernestine). "Si elle est tant soit peu jolie, toute jeune fille qui désire

se faire de l'argent de poche, travailler en l'attendant, lui, entamer une chasse active au mari ou acquérir une indépendance financière, pensera à chercher un emploi de bureau" (*La secrétaire et son patron*, Andrée Staelens, Paris, les éditions de l'organisation, 1975).

Si elle se marie et veut continuer à travailler, elle devra satisfaire à la fois "les exigences et de son patron et celles de son mari" (Charme). De plus, on lui conseille de ne pas parler de son travail de retour à la maison. "Votre mari appréciera bien davantage que vous écoutiez sa journée à lui" (Charme).

Comme une maîtresse de maison

Ailleurs dans un manuel de secrétariat médical, un chapitre est consacré aux voyages du patron et de ce qu'une secrétaire doit alors faire. Les réservations d'hôtel, d'avion, préparer un itinéraire, lui rappeler qu'il doit acheter des chèques de voyageurs, demander les reçus pour remboursements parce que lui certainement n'y penserait pas. Et le comble le voici: durant son absence, faire nettoyer les tapis, les draperies, refaire la peinture, réparer les meubles. "Il appréciera à son retour une secrétaire ayant des qualités de maîtresse de maison". Et sans doute, ne pourrait-il pas supporter le brouhaha d'un grand-ménage (Bredow, *Medical Secretary*, McGraw-Hill Co., 1966).

D'autonomie, de réalisation personnelle et collective par une pratique professionnelle, de créativité, de coopération, de collaboration, de solidarité avec ceux ou celles qui subissent la même situation sociale, il n'est évidemment jamais question. S'il est à l'occasion question d'esprit d'initiative, c'est d'un esprit d'initiative servant à mieux "libérer le patron" ou à "réhausser l'image de l'entreprise" dont on parle.

Enfin, le *paternalisme* dans les relations de travail. Si vous voulez une augmentation de salaire, une promotion, attention, votre sort est entièrement entre ses mains.

"Toute jeune personne sait que, pour demander à papa un peu plus d'argent de poche, il faut choisir le bon moment. Le même principe s'applique à votre patron... Attendez qu'il soit détendu, qu'il ait reçu de bonnes nouvelles ou qu'il rentre d'un copieux déjeuner." La négociation collective? Connais pas! L'importance d'une organisation syndicale pour protéger le travail? Ça n'existe pas?

Bref, toute une mythologie à l'eau de rose où sont omniprésents les stéréotypes masculins et féminins les plus détestables. C'est d'un côté, l'autorité, le paternalisme, la reconnaissance sociale; de l'autre, la soumission, la dépendance, les tâches obscures et ingrates.

Un ouvrage s'adressant aux futures travailleuses de ces métiers comporte à la fin un petit lexique qui en dit long sur l'idéologie qui préside à ce type de littérature. À "féminisme" l'on dira: "Défense acharnée de la condition féminine. Étendard que la secrétaire laissera brandir par d'autres. À ne pas confondre avec la féminité qui est et restera l'un de ses atouts". Et à "féminité", l'on lira: "La féminité réside dans la définition que la femme se donne d'elle-même, dans la conscience qu'elle prend de sa place dans la société et du rôle qu'elle s'y attribue. Les études relatives à la féminisation des professions et effectuées dans différents pays montrent que les femmes occupent surtout des fonctions où le service à autrui et le respect des personnes sont prépondérants. C'est donc la femme elle-même qui accepte de vivre en réceptivité avec autrui non seulement parce que sa biologie l'y dispose, mais parce qu'elle se choisit "féminine" dans un contexte social déterminé. Peut-être avon-nous l'explication que le secrétariat (essentiellement une fonction de "service", voire de dévouement) est typiquement une profession féminine" (*La secrétaire et son patron*, p. 127).

Un tel matraquage idéologique finit par être déprimant.

Et les secrétaires comment se perçoivent-elles? On demandait un jour à quelques-unes ce qu'elles croyaient représenter pour leur patron. Leurs réponses: "un bras droit, une collaboratrice, une servante, une bonne à tout faire, une subalterne, un meuble utile facile à déplacer, etc..." (*La secrétaire et son patron*, op. cit.).

Le cynisme de ces réponses montre qu'elles ne sont pas dupes. Mais combien ont la force morale de résister au rouleau compresseur que constitue un tel conditionnement culturel? Être autonomes, créatives, critiques, politisées, engagées socialement comme certaines le sont, c'est vraiment, dans ce contexte culturel, nager à contre courant.

Les conditionnements culturels à être patrons

Toute cette idéologie de "l'aptitude à servir" sur laquelle repose l'édifice de domination de la société patriarcale suppose évidemment

pour avoir une certaine efficacité, un corollaire: "l'aptitude à dominer". Tout cela forme un tout idéologique cohérent⁴.

Donc, un patron c'est quoi?

C'est un monsieur important. "Le monsieur distingué qui occupe le vaste bureau dont la moquette est si épaisse". Il est fait pour gérer, diriger, dominer, exercer des tâches intellectuelles laissant à d'autres les travaux manuels. "Cherchez à être aussi silencieuse que possible". "Lorsque quelqu'un essaie de se concentrer, un tiroir repoussé avec fracas, un bruit de papier froissé distraient."

En fait ce monsieur important est un impotent, un quasi-infirmes incapable de régler les petits problèmes de la vie quotidienne. Il oublie gants, cigarettes, reçus, taches sur son manteau, ne saurait retrouver seul un dossier.

Il est *agressif*, veut réussir et pour cela doit être entouré d'individus qui vont permettre cette ascension.

Il a besoin de *tous les signes extérieurs du succès* (espace, meubles, moquette, vêtements...) y compris une secrétaire jolie, sachant marcher et se tenir et pouvant converser de tout et de rien.

Il *se met en colère* et il faut comprendre ses états d'esprits. À lui, on ne demande pas de contrôler ses émotions, de "sourire malgré tout". À elle, on proposera le moyen de défense des faibles: "si son patron pique contre elle des colères fréquentes et excessives, la secrétaire fera bien de lui montrer combien elle les aime" (*La secrétaire et son patron*, op. cit.). D'une secrétaire "modèle" face à son patron au sale caractère mais "créateur", on dit: "au lieu de le considérer comme l'homme le plus désagréable du monde elle s'est efforcée de le comprendre et de l'accepter tel qu'il est." "Vous devez vous incliner. C'est lui qui décide de votre carrière."

C'est un être *enfantin* qui ne pourrait accepter qu'une bonne idée vienne d'ailleurs que de sa tête à lui, surtout d'une subalterne. Alors la secrétaire doit jouer le jeu... "même si c'est elle qui a d'abord fait jaillir cette idée dans son esprit" (*Tenue de bureau*, op. cit.).

⁴ FALCONNET, G. et LEFAUCHEUR, N., *La fabrication des mâles*, Paris, Seuil, coll. Points, 1975, 186 p.

On peut se demander quelle perception l'on aurait d'un patron qui pourrait retrouver un dossier dans une filière, irait lui-même chercher son café ou saurait le préparer, ferait comme un grand garçon ses réservations d'avion et d'hôtel, ne se sentirait pas obligé de "piquer des colères", de dominer son entourage, accepterait comme secrétaire un garçon aussi bien qu'une fille. À quel avenir son entreprise est-elle vouée?

Certes il doit en exister comme il existe des travailleuses autonomes et critiques.

Conclusion

Le sexisme est-il inévitable?

Cette étude met en évidence un cas extrême de sexisme. Les manuels dont l'étude critique a été faite ici seraient-ils épurés que demeurerait encore le sexisme à l'école; certains fiefs continuant d'y être réservés aux femmes et d'autres aux hommes. Ainsi en milieu scolaire, les comités d'école sont majoritairement composés de femmes. Prolongement des fonctions maternelles exercées à la maison (contacts avec les enfants, leur éducation, leur bien-être) ils attirent peu les pères de famille. Sans doute parce que, consultatifs à la direction d'une école, ce ne sont pas des structures de pouvoir. Les grandes orientations et décisions, relevant de plus hautes sphères politiques, échappent à ces comités et limitent toute action. Échappent par conséquent aux mères de famille dont la fonction sociale est essentiellement dit-on, éducative. Les associations étudiantes ont encore souvent à leur tête, semble-t-il, un président. Même les amitiés entre garçons et filles se calqueront tout naturellement sur les modèles conformistes d'hommes et de femmes de la société. Tout cela n'est pas par hasard.

Car le monde est encore rigoureusement divisé entre ceux qui exécutent les tâches dites "nobles" de pensée et de planification, tâches par ailleurs abstraites des réalités concrètes de la quotidienneté et les autres... qui se tapent la cuisine sous toutes ses formes. Et ce sont évidemment les tâches reliées au pouvoir et à la domination de même que les catégories sociales les incarnant, qui sont reconnues socialement.

Dénoncer le sexisme, c'est dénoncer ce clivage entre des sphères d'activité qui sont masculines et d'autres qui sont féminines. Mais c'est plus profondément dénoncer la hiérarchie de valeurs qui soutend ce

clivage. D'une part des valeurs de domination, rationalité, appropriation des biens, des choses, des êtres, des décisions; d'autre part relations directes avec le concret, sensibilité plus grande aux êtres et aux choses mais aussi dépossession. Ainsi on peut se demander si l'on aura fondamentalement changé l'ordre des choses en permettant à plus de secrétaires de devenir patrons, aux garçons de devenir sténo-dactylo ou secrétaire. Bien sûr que non! Tout comme l'on n'a pas modifié la nature de rapports sociaux opprimants en mettant à la place de la bourgeoisie ou du clergé, selon les contextes historiques, toute une pléiade de technocrates.

Dans le cas des hommes et des femmes, on peut toujours dire que l'on n'aurait rien à perdre en permutant les uns pour les autres aux diverses fonctions. S'il faut abolir les nombreux obstacles culturels et sociaux qui persistent encore, à l'accès aux études supérieures et aux fonctions de direction, il faut aller beaucoup plus loin. Sinon une minorité dominante ne fera que remplacer une autre minorité dominante. En accédant à des postes politiques, les femmes, à leur insu n'acceptent-elles pas aussi les règles du jeu et les valeurs (compétition, hiérarchisation, etc.) inhérentes à ces fonctions. Elles ont bien fini par intérioriser toute cette symbolique du prestige même si ce sont les valeurs de l'autre et à plus forte raison si cet autre est le dominant. Il a attaché depuis si longtemps une foule de signes à ses propres fonctions sociales. Un petit exemple de la force des symboles et des structures. Ne voit-on pas souvent des femmes, dans l'exercice de ces fonctions longtemps masculines en conserver les signes extérieurs. Signer, tenir à se faire désigner comme président, vice-président, le secrétaire général, directeur, rédacteur-en-chef, craignant sans doute qu'en féminisant ces rôles on leur enlève en même temps les précieux attributs de sérieux et de crédibilité que leur confère le masculin.

Reproduisant cette division stricte du travail, l'école ne forme au bout du compte que des êtres infirmes et dépendants. Les uns étant incapables à régler les problèmes concrets de leur existence dont ceux reliés à leur survie; pour ce faire, ils ont besoin de toute une armée de subalternes, au travail, à la maison, dans l'exercice de leurs loisirs. Les autres étant absolument coupés des sphères politiques et à qui, par conséquent, échappent les données de base de l'existence. Ces clivages idéologiques et sociaux entre des rôles et des fonctions de dominés, des rôles et des fonctions de dominants, ne sont-ils pas de sérieux obstacles à la liberté de chacun?

Est-il possible d'en sortir?

Peut-on imaginer une structure où le pouvoir n'est plus propriété d'une minorité, une structure au sein de laquelle les éléments abstraits reliés au politique et à l'organisation et les éléments concrets reliés au quotidien soient en interrelation constante de telle sorte qu'aucun n'en domine un autre, ne soit socialement défini comme plus important que les autres?

À l'école où l'on forme les garçons aussi bien que les filles à assumer les tâches nécessaires à leur survie: tâches domestiques, soin des enfants, mécanique simple, menuiserie. Apprendre aux filles aussi bien qu'aux garçons l'exercice de fonctions politiques, à avoir prise sur le travail, ses finalités, son organisation. Apprentissage par des tâches concrètes à exécuter. Mais aussi par des modèles vivants d'hommes et de femmes en activité où n'existe plus la ségrégation selon le sexe.

Enfin, tant que l'école demeurera une institution fondée sur la hiérarchie dans ses structures, son organisation, sa symbolique, elle engendrera le conformisme plus que l'imagination. Au lieu de motiver l'enfant à être le premier et le meilleur, le motiver à envisager des rapports sociaux fondés sur la coopération, l'égalitarisme, l'entraide. Cesser de privilégier l'appât du pouvoir hiérarchique pour un petit nombre en encourageant la soumission pour les autres. Montrer plutôt par des jeux, des textes, des images tout un ensemble de pratiques que les valeurs de sensibilité, coopération, contact direct avec les enfants, entretien de soi et de son environnement, sont des valeurs reliées à la qualité de la vie.

Tiré de *l'École Coopérative*, avril 1978, numéro 43, avec la bienveillante autorisation de l'auteur.

Le point de vue d'un professeur

LUCIE LEBOEUF

Yvette CHRONAS, professeur au secteur professionnel, section commerce-secrétariat, a 38 ans. D'abord secrétaire, elle rejoignit le monde de l'enseignement il y a près de 15 ans.

“Je n'ai pas l'impression d'avoir fait un choix lorsque j'ai fait mon cours de secrétaire. Aussi loin que je remonte au pays de mes souvenirs, ce qui me reste c'est qu'à Montréal comme en province il y avait pour les filles trois secteurs: enseignante, infirmière, secrétaire. Et si tu venais d'une famille ouvrière, la poursuite des études était le privilège des garçons. En plus, pour les aînées, il fallait rejoindre rapidement le marché du travail. N'ayant aucune attirance particulière pour l'enseignement ou le travail infirmier, l'école de secrétariat restait seule sur la liste. J'entrai donc à l'académie Ste-Anne, une école privée qui avait la faveur des parents: critères de sélection sévères et assurance d'un emploi.”

“Avec de l'initiative, je pourrai faire *autre chose* au sortir de l'école”. Espoir résigné. Aussi, après un an comme secrétaire chez un notaire, c'est l'*autre chose* qui s'annonce. Yvette fonce dans le monde de la publicité; là on l'autorisera même à superviser des émissions. Mais on se fatigue vite à vendre du savon.

Cap sur l'*Office National du Film*: après quatre niveaux successifs de sélection, elle obtient un poste. Si les 3 premières sélections avaient réduit les candidates de 50 à 3, le dernier choix reposa strictement sur les caprices de l'employeur immédiat, ce qui se nomme plus élégamment: les affinités entre la candidate et ce monsieur. “C'est effrayant d'être à la merci de tels critères de choix”, d'affirmer Mme Chronas. D'ailleurs, elle ne l'a su que plus tard.

L'*autre chose* à l'O.N.F. se révéla du strict travail de fonctionnaire. Une expression courante traduisait cela: "ça dépasse les limites de mes fonctions". La créativité: un beau grand rêve.

À cette époque, Yvette se marie. Elle est alors étudiante à temps partiel à l'université et son mari étudie à plein temps. "Mais il est plus important pour moi de continuer à travailler pour que mon mari puisse, lui, poursuivre ses études. Raisonement que je trouve impensable maintenant".

Un nouveau tournant: le cap est mis sur le monde de l'enseignement. Nous sommes en 1965, la grande période de la réforme scolaire. On cherche activement des gens venant de l'industrie pour remplir les cadres. L'enseignement a l'avantage d'une période de vacances de 2 mois, ce qui permet d'étudier durant l'été.

Qui sont vos étudiantes?

En 67-68, les étudiants vivent une période de révolte. Les jeunes portent alors un idéal, un désir de changement. Maintenant, le système récupère rapidement les jeunes. Il ne reste qu'une minorité combative: "ceux qui veulent faire *autre chose*. Les autres sont ici "en attendant".

Les filles attendent "le prince charmant". Des femmes de mon âge en sont revenues. Chez les jeunes, cette croyance reprend vigueur. Le manque de motivation handicape sérieusement la profession. Très souvent les filles sont plus fortes au primaire, puis c'est la dégringolade au secondaire. Pourquoi? Regardez simplement la télé, ajoute Yvette Chronas: Docteur Welby par exemple, uniquement des hommes comme médecins, les femmes sont infirmières, secrétaires, toujours au service.

Le secrétariat est particulièrement touché par cette dévalorisation, même par rapport à l'infirmière ou à l'enseignante. Avec autant de scolarité et autant de compétence, la secrétaire reste une personne de seconde zone et sous-payée. Seule l'exceptionnelle héroïne atteindra les sommets du \$18,000. Et l'école contribue grandement à charrier cette inégalité. Les critères de sélection témoignent déjà du processus d'humiliation: "*Tu iras en commerce-secrétariat, ton français n'est pas assez bon*". Alors que la secrétaire aura à corriger les fautes de son patron. Ou encore: "Il n'y a pas de possibilité ailleurs pour toi, tu es mieux de choisir cela." Un choix par résignation, par handicap.

Lorsque nous demandons de changer les critères de sélection, de faire passer des tests correspondant aux exigences du secrétariat, nous frappons un mur. Alors ne nous surprenons pas de l'absentéisme. J'ai déjà eu une classe où 2 élèves sur 25 avaient des chances réelles d'être sténo-dactylo. J'avais mon salaire, mais à quoi servait mon travail? Pour obtenir la ré-orientation d'une étudiante, il faut que la situation soit catastrophique. Le problème de la compétence des secrétaires qui sortent de nos écoles ne tient pas à la qualité de la formation reçue, mais à la mauvaise orientation.

Aussi, il est plus consolant de rêver au "prince charmant" et d'aspirer à "l'épanouissement par le dévouement à l'intérieur du foyer": ce qui est au niveau de la compétence de toute "vraie femme". C'est très poétique certes, mais en même temps c'est méconnaître totalement la réalité socio-économique qui les attend. Prenons un exemple, nous dit Yvette Chronas. "À l'université, j'avais eu à étudier le rapport *"Égalité et Indépendance"* sur la condition féminine. Dans ce rapport il est précisé que plus de 85% de nos étudiantes travailleront 30 ans ou plus, de gré ou de force. Je jugeai important d'en aviser les étudiantes, d'autant plus qu'elles semblaient porter peu d'intérêt aux choix qui s'offraient à elles à l'intérieur du secrétariat. Préféraient-elles les chiffres, ou le texte, ou l'enseignement: des portes diverses pouvaient s'ouvrir. Les voyant continuer à nourrir l'illusion d'un court terme, je leur apportai cette statistique du rapport. Prises un peu au dépourvu, leurs illusions brusquement démasquées, il fallait voir les visages. J'avais l'impression d'avoir dit à des tout petits: "Le Père Noël, ça n'existe pas".

Je n'ai pas osé reprendre la démarche avec l'autre classe. La préparation au marché du travail ne relève pas du programme, elle tient à l'initiative personnelle d'un professeur. Mais les professeurs, en majorité, ignorent cette jungle qu'est le quotidien du marché du travail. Ils sont sortis de l'école pour rentrer à l'école. Cette information ne devrait-elle pas relever d'une responsabilité assumée collectivement?

Une relation de dépendance

Cela amène Madame Chronas à nous parler du genre de relations qu'on entretient à l'école: jusqu'à la fin des études, c'est la relation enseignant-élève, sous le signe de l'autorité. "Il faudrait leur donner de la corde pour pouvoir se mesurer, apprendre à faire face... alors

qu'elles semblent penser qu'il faudra toujours dire "oui", comme à l'école. Cette attitude les handicape dès leur entrée sur le marché du travail. Le patron étant facilement un exploiteur, quelle largeur de manœuvre leur reste-t-il? Elles l'ignorent, et l'école ne leur assure pas un apprentissage préalable. Au contraire, l'école moule la future secrétaire dans son état de dépendance. Elle se retrouve désemparée sur le marché du travail. Seules celles qui déjà se révélaient individuellement plus autonomes arrivent à s'en sortir.

Actuellement, les élèves sont appelés à faire des approches sur le marché du travail pour leur stage de 2 semaines. Huit étudiantes se sont présentées à une clinique comme secrétaires médicales. Le patron les a reçues en ces termes, se moquant littéralement d'elles: "Vous allez manger de la merde. Une erreur, et vous aurez 100 mots du dictionnaire à copier".

Six parmi elles ont accepté le stage. Deux seulement ont refusé. Toutefois ce n'est qu'au retour à l'école que leur mécontentement s'est exprimé. Et encore, en craignant la réaction des professeurs, incapables de juger par elles-mêmes, car on leur a appris à "être soumises". Exprimer sa désapprobation au patron serait qualifiée d'impolitesse. Faut-il s'étonner que seules les filles soient orientées vers le secrétariat?

Rien sur les droits des secrétaires

Ces filles ont 18 ans, elles seront sur le marché du travail à l'été 1979. À l'école elles auront appris qu'accepter un travail sans rémunération après 5 heures, est le fait d'une secrétaire compréhensive. Pour moi, cela s'appelle de l'exploitation, car l'exception devient vite la règle. Que les patrons soient sans inquiétude, elles connaîtront bien les droits des patrons et les devoirs des "bonnes" secrétaires.

À quoi attribuer cette ignorance de la part de l'école? Un facteur certain est l'origine des enseignants qui, très souvent, ont terminé l'école pour y revenir aussitôt comme professeurs, ignorant tout de la dureté des relations de travail. La secrétaire est une travailleuse isolée qui vit, dans son sens le plus pur, la libre concurrence. Souvent non syndiquée dans le secteur privé, elle doit sans cesse se protéger car elle est toujours responsable. Le patron égare-t-il un dossier, c'est elle qui l'a perdu... Oublie-t-il un rendez-vous: sa secrétaire a mal fait le message...

“Il y a des trucs découverts par la pratique, qu’on se transmet de secrétaire à secrétaire, mais vous ne les retrouverez pas au programme. Tout l’acquis de la pratique est laissé au hasard des bonnes volontés”. Et le droit à la syndicalisation, pas question. Il lui suffit d’avoir un français, un anglais, une sténo-dactylo, une tenue vestimentaire... impeccables. Et la parfaite secrétaire fera son chemin. On pourrait peut-être parler de la “secrétaire bionique”.

La discrimination a aussi sa résonance chez les professeurs. Il semblerait que n’importe qui peut enseigner le dactylo. On dit vite à un professeur du général menacé de perdre son emploi: “Tu apprendras cela cet été”. C’est déjà méprisant comme perception. Mais de plus, on sera tout surpris de devoir constater que le niveau de scolarisation soit le même et souvent supérieur à la moyenne, non seulement du commerce mais de l’académique. “Un professeur de comptabilité, de dactylo, qui a 19 ans de scolarité, ce n’est pas normal” commente Yvette Chronas. Car enseigner au commerce ne doit pas se comparer à enseigner l’histoire, le français, la géographie. Attention, on se respecte!”

Et l’entrevue se terminait sur cette remarque sarcastique mais très réaliste: “Il faut reconnaître qu’à compétence égale, un blanc sera préféré au noir, ja jolie secrétaire à la secrétaire moins jolie”.

Une journée dans la vie de Bonnie

Thérèse HEARN

Autrefois, avant l'ère des dactylographes électriques, lorsque la position d'employé de bureau tenait le pignon et le plus haut salaire, presque tous les travailleurs étaient mâles! Aujourd'hui, les jeunes, surtout les filles qui entrent au sein de ce marché de travail (sténo, tenue de livres, dictaphone, 'keypunch', etc.) comptent parmi la plus forte proportion dans ce domaine en Amérique.

Ce nombre se voit diminuer de plus en plus, toutefois, lorsque l'on remarque que les corporations voulant freiner les dépenses accélérées de papier nécessaire pour reproduire l'information volumineuse, doivent couper le nombre de secrétaires et le personnel à salaire plus élevé. Alors, les jeunes femmes dans ce genre d'occupation se voient de plus en plus privées des privilèges qui leur permettaient d'accéder à une position plus élevée et plus rémunératrice.

Dans le cas de Bonnie, qui n'est pas le seul, la grande compagnie d'assurance est souvent le port d'entrée typique pour la jeune fille qui sort de l'école.

La compagnie prestigieuse

Bonnie travaille au sein d'une compagnie d'assurances géante. L'édifice de quarante étages est luxueux: murs de granit pâles, parquet de terrazo, moulures au plafond couleur d'or. Un kiosque à journaux, de petites boutiques agrémentent le foyer, et une couple de douzaines

d'ascenseurs rapides expédient les employés à de nombreux étages, comme à Place Ville Marie, à Montréal.

Au premier aspect, les femmes que l'on rencontre semblent toutes jeunes, à peu près dans la vingtaine, souvent plus jeunes encore. La plupart d'entre elles sont employées de bureau, et on note l'absence d'hommes; il semble que tout l'ouvrage doit être accompli par ces jeunes filles.

Après être entrée dans l'ascenseur, Bonnie à peine âgée de 18 ans, pousse le bouton et ce transport ultra-rapide l'amène à un étage où se trouve le centre de transcription. Il est à la toute dernière mode, une version de notre ère spatiale de l'ancienne profession de dactylos. On y trouve ce qu'il y a de plus moderne dans les dactylographes électriques automatiques (word-processing), et même certaines avaient été remplacées par d'autres encore plus rapides qui donnent des résultats plus prompts. Sur un autre étage, on aurait vu d'autres machines davantage sophistiquées, poursuivant des travaux de calculs accélérés, et reliant les divers centres d'information de l'édifice et même de la région et du pays entier.

Il est encore tôt, Bonnie est arrivée à bonne heure et prend cette occasion pour me renseigner. La compagnie est très généreuse dans son choix de bénéfices pour ses employés tels que lunch gratuit, soins médicaux, assurance, rente, systèmes de placement, clubs de détente, sport, fêtes à Noël, picnics champêtres, et j'en oublie, on a l'impression que le bon 'papa' a soin de nous. Mais en ce qui concerne une promotion ou de l'avancement dans mon travail, je crois que la compagnie essaie d'économiser et ce n'est pas si rose que ça paraît; on continue de nous dire que les coûts montent et qu'on ne peut nous accorder de hausse de salaire appréciable; même après avoir obtenu cette augmentation, le coût de la vie qui monte en flèche l'annule automatiquement.

Il faut dire que le choix de Bonnie lors de la sortie du Secondaire où elle avait suivi un cours commercial avait déjà été influencé par la vie de sa famille. Sa mère "faisait le ménage" à l'extérieur, et son père, homme de peine, avait émigré de la Pologne lorsqu'elle avait deux ans. Il n'était pas alors question de collègue et les aspirations de Bonnie ne s'élevaient pas à ce niveau; c'était d'ailleurs le cas de plusieurs autres de ses compagnes dont les familles avaient eu grand-peine

à nouer les deux bouts. On ne lui avait jamais suggéré autre chose qu'être employée de bureau, alors c'est tout ce à quoi elle s'attendait.

Six ans plus tard

Bonnie a maintenant 24 ans et demeure seule dans un sous-sol loué de ses parents qui ont maintenant leur propre maison. Elle aide sa mère autant qu'elle peut, besognes journalières qui incombent à une ménagère, car rappelons-nous, sa mère travaille. Bonnie désire vaguement se marier, avoir des enfants, mais ne rencontre pas celui qui partagera sa vie. Elle est de plus en plus occupée au bureau, ayant été reconnue comme vaillante, rapide à l'ouvrage, et d'après elle, on lui donne plus de travail à mesure qu'elle le fait plus vite: c'est qu'elle est honnête et aime ça. En plus, on lui a accordé beaucoup plus de liberté, ce qui lui permet d'accomplir ses corvées à sa façon et d'une manière plus rapide et efficace.

Elle décrit sa journée ainsi: Je dois entrer à 8 heures mais je suis habituellement en retard de 5 ou 10 minutes; mais mon patron sait que je travaillerai un peu plus tard le soir car je dois attendre l'auto qui me ramène chez moi. Après avoir dit bonjour à tout le monde et une tasse de café hâtive, je vais chercher la première charge de courrier, (c'est mon travail le plus important à part répondre au téléphone); j'ouvre les lettres qui concernent ma section, excepté celles qui sont notées 'personnel' ou 'confidentiel'. Je dois estampiller chaque item, il se peut qu'il y ait plus d'une centaine de choses différentes là-dedans; je les classe et ensuite, je les porte aux divers bureaux. Un peu de jasette ici, une rigolade là, je m'accorde bien avec tous; sauf une couple de gens qui ne s'arrangent avec personne, nous sommes tous amis et très sympathiques. Quelquefois, j'apporte des biscuits polonais au bureau et vous devriez voir comme ils les adorent tous, et comme je suis populaire ce jour-là!

Après le courrier, vers 9 heures, il faut faire le premier voyage du matin: porter certains items au centre de transcription. Notre compagnie essaie d'éviter l'emploi de trop de secrétaires personnelles, alors autant que possible, si ce n'est pas trop technique ou confidentiel, c'est là que nous envoyons tous nos travaux de transcription où se trouvent les machines à déchiffrer les mots, les dictaphones et tout le reste. Mais c'est malheureux qu'ils prennent tant de temps pour nous

revenir et ils sont quelquefois tellement mutilés et faussés qu'il nous faut tout recommencer.

De retour à mon bureau, j'ai habituellement encore du courrier à classer, mais aujourd'hui, un retard malencontreux: un des dactylographes électriques s'est détraqué et comme je suis bonne à ce genre de réparation, c'est à moi qu'ils sont venus s'adresser. On a sauvé du temps car le service d'entretien est lent. Je me demande souvent pourquoi on ne me paie pas pour ce travail additionnel, hah! hah! Enfin, j'ai réparé l'appareil, et ensuite j'ai fini ce qu'il y avait à faire au courrier et suis allée dîner.

Durant l'après-midi, j'ai eu un surcroît de travail, ayant à remplacer une des employées qui était malade. (Nous savons toutes faire le travail des autres afin de pouvoir se remplacer à l'occasion). Elle devait s'occuper des suggestions proposées par les employés de la compagnie, car celle-ci encourage ses gens à donner leurs idées: il peut s'agir de sécurité, d'accélération de procédure, comment sauver de l'argent, enfin de tout. On est récompensé pour celles qui sont choisies comme ayant été utiles, et notre nom paraît dans le journal de la firme. J'ai déjà gagné \$150 pour une idée qui concernait l'informatique; l'ouvrage d'un individu pouvait être fait par une machine. Je dois avoir sauvé plus de \$1500 à la compagnie, l'année où j'ai reçu mon \$150!

De retour à mon travail, (les suggestions prennent assez de temps car il faut les classer en différentes catégories), j'ai ensuite porté des messages (lettres, enregistrements sur magnétophone et autres), au centre de transcription, et j'ai porté à la poste les lettres de notre gérant et j'ai finalement effectué le dernier courrier. C'est tout ce que j'ai accompli aujourd'hui; à part de voir tous mes amis et de jaser un peu, l'ouvrage se fait, et comme je vous disais, j'ai beaucoup de liberté. Si j'avais été placée au centre de transcription, je n'aurais pas duré... J'ai oublié de vous dire que je note aussi les absences, celles qui ont droit à un jour de maladie, etc., etc. Les journées passent vite et je me sens assez heureuse.

Un avenir borné

Je sais que je n'ai pas entrepris une grosse carrière comme employée de bureau et que je n'irai pas beaucoup plus loin. Moi, je ne crois pas qu'on devrait consacrer tout son temps à son travail comme

le gérant semble le faire; je trouve ça frustrant tout de même de faire toujours la même chose, jour après jour, année après année. Je pourrais toujours changer et travailler ailleurs, mais j'ai vite réalisé qu'on me couperait mon salaire au début, si j'allais à une autre compagnie. De plus, j'ai été entraînée pour faire une certaine sorte d'ouvrage et mes talents ne valent pas si chers après tout, sur le marché du travail — et laisser tous mes amis, pensez-y donc!

“Voyez comme cette machine va vite!” me dit la surintendante, reprit Bonnie. “Vous n'avez qu'à insérer cette carte dans le dactylographe électrique, presser un bouton, et en moins d'une minute, la machine a dactylographié une page complète”. C'est vous dire qu'on a congédié plusieurs employées, me confie Bonnie. On comptait 23 femmes ici il y a quelques années, et maintenant il n'y en a plus que 10. Au moins 15 partent durant l'année, il y a une raison pour ça: le travail est abrutissant à force de répéter la même tâche. On essaie bien de changer le travail de temps à autre, et d'offrir la chance d'avancement à différents grades, tel que de 1 à 4, mais rendue au quatrième palier, c'est aussi loin qu'on peut aller, à moins qu'une surintendante parte et qu'on prenne sa place. Je crois aussi que dans une firme moins énorme, le travail serait plus satisfaisant; il y aurait plus de petites corvées, moins de travail sur les machines.

On devra considérer aussi que la jeune fille qui sort de l'école ne garde pas longtemps sa 'job'; elle veut explorer le monde, expérimenter la vie, chercher une carrière. Elle changera son travail plusieurs fois avant de s'établir dans un bureau, c'est pourquoi il y a tant de rotation au sein de la section des machines, car c'est le niveau le plus bas où débudent les jeunes filles habituellement, à moins que l'on ne vous place aux filières!

D'après le livre de Louise Kapp HOWE: Pink collar Workers (inside the world of women's work), New York, 1977.

Problèmes de santé chez les employés de bureau

Lucie LEBOEUF

Depuis plus d'un an, le programme Prévention-santé en milieu de travail, du C.L.S.C. Centre-Ville (Montréal), porte son attention sur les problèmes de santé des employés de bureau; son intervention a été amorcée au Complexe Desjardins. Une enquête sur la santé a été menée auprès de 1530 employés dans 10 entreprises différentes. Ils répondaient à un questionnaire exhaustif sur leurs habitudes de vie, leur environnement de travail, autant sur le plan physique qu'occupationnel et organisationnel, leurs réactions au travail et l'effet de ces 3 facteurs sur leur santé.

Le stress

À la lumière des résultats de cette enquête, plutôt que de parler de surdité, d'amiantose et de pneumoconiose, il est question de maux de tête, de problèmes de peau, de troubles cardio-vasculaires, digestifs et respiratoires.   cela s'ajoutent les problèmes psychiques: anxiété, tension, fatigue, insomnie, détresse émotionnelle. Bref, les symptômes psychosomatiques engendrés par le stress.

Car contrairement au secteur primaire et secondaire, où l'on associe traditionnellement les maladies industrielles à des facteurs physiques, les agresseurs dont il est question sont de nature psychosociale et relèvent plus particulièrement de l'organisation du travail lui-même et des habitudes organisationnelles des entreprises. En particulier, l'enquête semble relier d'assez près les symptômes observés avec les horaires de travail, la charge qualitative et quantitative de travail, les conflits de rôle et divers processus organisationnels tels les systèmes de promotion et d'évaluation.

Les travailleurs s'en prennent spécialement à l'aménagement à aire ouverte, source constante de bruit, le mauvais éclairage et les variations

de température malsaines. Les données de l'enquête permettent au moins de présumer que la standardisation de l'environnement physique obéit à des facteurs économiques, plutôt qu'à des facteurs humains et sanitaires. Faut-il s'étonner d'ailleurs de voir, dans ces mêmes tours, que les bureaux fermés, personnalisés et aménagés au goût de l'occupant, sont réservés aux employés ayant des postes de commande. Il faut se rappeler que les femmes sont une part importante de cette main-d'œuvre dans le secteur tertiaire. Aussi représentent-elles 58.8% de l'échantillonnage.

Solutions préventives

Si l'on veut innover en matière de santé au travail et mettre l'accent sur la prévention, on ne pourra plus ignorer les problèmes du secteur tertiaire. Il s'agit de la santé de plus de 60% de la main-d'œuvre québécoise.

Quelles sont alors les perspectives d'avenir proposées?

- des aménagements qui favorisent davantage la préservation de l'intimité et la réduction du bruit;
- l'augmentation du degré d'humidité;
- l'horaire flexible;
- la mobilité des tâches et l'élaboration de tâches non parcellaires (assumer une tâche de A à Z);
- l'ouverture vers une participation à des programmes de santé conditionnement physique, nutrition).

Mais la condition essentielle à un véritable changement qui amènerait à une préoccupation continue de la santé au travail reste la participation conjointe employeurs-employés.

Cette enquête est un acte important de prise de conscience du manque de respect pour la santé d'une partie importante des travailleuses et travailleurs, chez-nous, trop souvent qualifiés de rond-de-cuir. Ne devrait-elle pas déboucher sur une prise en charge collective et autonome de leur santé par les travailleurs et les travailleuses eux-mêmes. Une tentation de privatiser les solutions serait trop facile pour les patrons: cesser de fumer, avoir une saine alimentation, faire du jogging le matin... Alors que l'enquête souligne clairement la responsabilité première des conditions de travail.

Ici, c'est le monde à l'envers

Nicole LAGÜE

*secrétaire à la clinique communautaire
de la Pointe St-Charles*

Pourquoi suis-je secrétaire? Un défaut de parcours! Refusée au Cegep, je refuse à mon tour les cours de rattrapage pendant l'été. Un voyage planifié depuis longtemps m'attendait. D'ailleurs, jusqu'à mon arrivée à la Clinique de Pointe St-Charles, ce sera ma solution-refuge.

En septembre donc, je me retrouve au *Collège de secrétariat légal et médical*, un collège moins cher que les autres: \$1000. de frais de scolarité, plus \$150 pour l'option "légale". Un bon documentaire à la télé aurait été tout aussi valable et, en plus, une économie de \$150 pour mon père qui payait mes études. Souvent pas de cours, ou alors un jeune avocat surtout compétent en flirt. Les étudiantes: des filles déjà dans le moule. "Plaire avant tout": ce qui accordait la cote de popularité au cours du vendredi, comme à la petite école le cours de dessin. Cours de perfectionnement, d'amélioration, disait-on: comment s'habiller, se maquiller, marcher avec un livre sur la tête...

Au Trust Général du Canada

Les premiers six mois, j'ai connu des moments de panique dignes d'une adolescente qui sort d'un conte de fée. Mon père se tuait à me dire: "Il n'y a pas de sot métier: une bonne secrétaire c'est très recherché". Six mois passent. J'entre dans l'engrenage: la recherche de la job qui devient pressante. Avant même les examens, je dénicher un emploi au *Trust Général du Canada*, Place Ville-Marie. Brusque plongée dans l'univers luxueux de "la belle secrétaire". Brève plongée, car après une année il me faudra démissionner.

Trois convocations au bureau du personnel. L'époque est aux minijupes: je porte des pantalons, non pas des jeans. Le directeur du personnel s'objecte: je ne suis pas suffisamment aguichante; cela suffit pour qu'un client rebrousse chemin. Essayez de croire qu'un gars qui vient brasser des millions de dollars reparte à cause d'une secrétaire... parmi des centaines! Ce n'est pas sérieux, sauf que j'ai dû quitter car les pressions étaient chaque jour plus fortes: on me menaçait de procédures plus radicales.

Les secrétaires sont souvent jugées comme "poupée". Il n'y a pas là de génération spontanée, il y a tout un background. Ma copine a dû céder: "quand tu as un enfant à nourrir et un salaire de \$62 par semaine, tu vas chez Woolco, sur recommandation de ton patron; un véritable emboîtement où tu n'es plus toi-même à la fin." Mais alors, quel choix réel avait-elle?

Tu plies ou tu quittes, car tu n'as aucun recours et aucun support. Mon boss qui se déclarait satisfait, n'a pas levé le petit doigt: alors que les reproches reçus ne touchaient que ma tenue vestimentaire. Au plan professionnel, "il m'avait pris sans défaut et faite un peu à sa façon", se plaisait-il à répéter. Il a été moins loquace quand il s'est agi de me défendre. Le directeur du personnel, pour sa part, m'a servi une petite leçon de morale: "Je ne réussirais pas dans la vie si je n'étais pas capable de me plier". Tu demeures un éternel enfant, à leurs yeux.

De Jos. Tondreau au Ministère des Affaires extérieures

Un voyage, et me voilà chez: "*Jos. Tondreau incorporé: à qui voulez-vous parler?*" Une entreprise de camionnage. Un autre bain de réalité: "*Hé, bébé, la paye est là?*". J'y restai 5 mois: un climat très dur. Ça frappait régulièrement dans le mur, et l'ouvrage comme secrétaire: de tout, depuis balayer avant de commencer la journée. Puis apprendre le jargon du métier.

Puis la "jobbine": 40 heures par semaine, \$60 clair, dans une shop de location de machinerie lourde. Un travail simple, mais un climat épouvantable. Nous étions trois: le patron, la secrétaire-patron, et moi. Ma patronne et le boss, deux caractères dignes de Sartre, et compliqués d'une relation amant-maîtresse. Je devais supporter régulièrement les crises de jalousie de cette femme, de 25 ans mon aînée, parce que son patron partait en vacances avec son épouse. Elle appelait jusque chez moi le dimanche.

En voyage à nouveau, et au retour, le premier poste où je suis heureuse. Un petit bureau d'ajusteurs d'assurance près de chez moi; je m'y rends à bicyclette. Des patrons sympathiques et des conditions salariales inconnues jusqu'alors: \$120 par semaine. Mais bientôt je reçois une offre aux Affaires extérieures à Ottawa, en vue d'être postée à l'étranger après 6 mois. Mon tempérament de pigeon voyageur se laisse emporter. Ce sera vite l'illusion perdue. Et ce, dès l'arrivée à Ottawa.

Tu n'es pas esclave comme à la shop, mais vite on te fait sentir ridicule: peu importe l'expérience, tu démarres au bas de l'échelle. Une copine, avec 13 ans d'expérience, se retrouve à \$8000, avec moi qui en ai trois. Les agents, fonctionnaires postés dans les ambassades, et qui sont nos patrons à leur retour, se prennent pour Dieu le Père, et rien de moins. À la cafeteria, jamais une secrétaire n'est admise à leurs tables, nous sommes la couche inférieure. Tu finis par t'y faire, car tu ne saurais nourrir aucun désir d'amitié avec ce genre de monde.

Mais là où la sauce s'est gâtée, c'est lorsqu'on m'a octroyé mon poste. Grand party, je partais pour Paris. Pour une demi journée je devenais quelqu'un. Mais mon rapport d'évaluation n'était pas fait. Il le fallait pour mon départ. Les pressions nécessaires sont faites: six rapports arrivent "très bons", un septième "insatisfaisant". Cela suffisait à remettre en question mon poste, je n'étais plus digne de confiance. Je me présente à ce directeur pour avoir des explications. Je n'avais jamais eu de remarques, et tout à coup: "*Ce n'est pas compliqué, il n'y a rien que j'apprécie en vous*".

Je fais alors appel au syndicat, non bilingue: il me fallait un interprète, car dans le feu de la discussion je n'arrivais pas à m'exprimer en anglais. On m'invite à oublier ça... un autre poste viendra dans 6 mois. Mes arguments ne sont pas assez forts pour aller en appel.

Je vais alors rencontrer les 6 autres patrons: "Si je me fais appuyer par le syndicat, me donnerez-vous votre appui?" — "*Ne commence pas à faire de trouble avec ça: tu as notre rapport, on ne peut faire davantage*". Les 6 sont unanimes. Comment donc? Aux Affaires extérieures, tout le monde est là pour partir en poste: un faux pas et tu es sur la liste noire. On se tient donc tranquille. L'affaire traîne en longueur et surtout on m'oblige à une année d'attente: "*Il faut quand même être sûr de nos candidats*". Mon cas n'est pas unique: une com-

pagne avait entreposé tout son mobilier, elle devait partir pour le Japon. Et deux jours avant son départ, le poste est annulé.

“Vous êtes instable, Mademoiselle”

Nouvelle démission, nouveau travail: secrétaire d'un bon député style “curé Labelle”, à la Chambre des Communes. L'entente était claire: je faisais 4 mois, puis voyage en Afrique et retour à Montréal. Le travail était exigeant mais ça se prenait bien car je n'avais plus à supporter ce climat prétentieux, chacun était considéré pour son travail dans notre bureau.

De retour à Montréal, le travail est difficile à trouver. De janvier à mai sans emploi. Si l'expérience accumulée a ses avantages, elle joue aussi contre toi: “*Vous êtes instable, mademoiselle*”. Je finis par obtenir un poste à l'université de Montréal. Après avoir exprimé mes préférences pour un contact avec le public, je me retrouve au département de pathologie: tu vois passer une chaudière avec un bras..., tu réponds sur un téléphone à pitons: “Monsieur Simard n'est pas ici”. Et alors, quelle gaffe impardonnable, c'est “*docteur Simard*”. Car là aussi on est bien conscient de son statut.

Un dossier atterrit sur ton bureau; à toi de déchiffrer un vocabulaire bien spécialisé et surtout une écriture bien spéciale. Et docteur ne perd pas son temps à expliquer. Il te baragouine un message au téléphone: pas question d'oser le faire répéter. La secrétaire en chef est là pour déchiffrer. Sauf que la dite secrétaire est en vacances, et c'est toi, sans même avoir été prévenue, qui assume son poste pour la première semaine, ce que j'apprendrai à son retour.

Je quittai très rapidement cette atmosphère morbide. C'est alors que la Clinique de Pointe St-Charles m'offrit un poste de remplaçante, avec la possibilité de devenir permanente. Cela me valut l'honneur de quelques vertes remarques de la directrice du personnel: “dès mon arrivée à l'Université on me faisait l'honneur d'un grade “6” (il y avait 8 grades), et voilà que 2 semaines après je n'hésite pas à cracher dessus”.

Ici, c'est le monde à l'envers

La Clinique, c'est le tournant. Car pour une fille qui trouve déjà difficile de s'affirmer, le secrétariat vient t'achever. Et ce, dès l'école

où l'on prêche déjà "si tu dois apporter un café à ton patron pour lui plaire, qu'est-ce que c'est, au fond? Apporte-le donc". Mais après le café ça continue et ça, on ne t'en parle pas. Aussi il m'a fallu un certain temps pour croire à un long terme dans ce cadre de participation qui est celui de la clinique. Participer à des projets à titre égal avec le médecin. C'est à ne pas y croire. Car malgré toi tu développes une espèce de sentiment de hiérarchie, surtout si tu cumules les rôles de femme, canadienne-française et secrétaire. Tu tiens sans cesse compte de ta position. Il te devient impossible d'établir un rapport d'égal à égal si, huit heures par jour pendant dix ans, tu es considérée comme "quelqu'un de soutien".

Tu cherches à compenser par des fuites: le voyage, le piano, et le rêve d'être un jour virtuose et pas seulement secrétaire. J'ai même sauté en parachute, j'étais alors une fille d'aventure, pas seulement une secrétaire. C'est en réalité l'instinct de défense contre un patron qui te dit, comme aux Affaires extérieures: "la seule initiative que je vous laisse, c'est de corriger mes fautes d'orthographe". Tu viens que tu n'alimentes plus que ce genre d'ambition: te perfectionner, ne pas faire d'erreur, ne rien oublier, deviner ses désirs, son café avant qu'il ne le demande. Ça devient ton monde, ta réalité, ta revalorisation. Et tu n'es plus toi-même.

Mais ici le travail de secrétariat a un autre visage: ce que je tape, j'y suis intéressée, j'ai hâte d'arriver à la fin; des contacts avec les citoyens, il y en a plein. Ton patron, il prend tes appels. Un interview comme celui que nous faisons actuellement est reconnu comme temps de travail. C'est une véritable thérapie.

La Clinique a transformé mes relations avec les autres: la vie à la Clinique est pour moi la preuve qu'un cheminement est possible quand la volonté active de changement est présente. Je suis maintenant nommée membre d'un comité d'évaluation des structures comme participante à part entière. Au début, j'ai eu un véritable sentiment de dérouté; un détail aidera à saisir: tu entres dans la salle et tous sont en jeans. Tu te demandes qui est qui, où est le médecin, l'infirmière, le directeur. C'est une simple image pour nous dire qu'ici ce sont les structures mêmes du pouvoir que l'on cherche à modifier. C'est pourquoi l'avenir est prometteur.

A la recherche d'un emploi

Diane PERREAULT

Le 14 mars dernier, je suis allée postuler un emploi à l'Agence de Placement "Quantum", histoire de voir ce qui se passait là-dessous, et voici les constatations que j'ai faites.

- La première impression qui me vint lorsque je suis entrée dans ce bureau fut celle d'un monde de rêve. D'abord la "Place du Canada", building immense et très riche, avec plein de petites boutiques aux premiers étages, qui font que les gens sont incités continuellement à consommer; puis la vue des secrétaires: leur habillement dernier cri, le maquillage prononcé, leurs manières calculées, l'air toujours aimable, la production continue de travail, enfin le *parfait portrait de la secrétaire modèle*.

Déjà, avant même d'avoir prononcé mon nom à la réceptionniste, je me demandais quelle était ma proportion de chances et si j'étais assez "*BIEN*" pour eux.

- On m'envoya dans une salle à "guichet", afin de compléter la demande d'emploi. Pendant ce temps, j'avais l'impression que je remplissais ce formulaire pour rien, vu le nombre de gens très considérable qui postulaient en même temps que moi.

Les questions posées étaient très vagues. Exemple:

- emplois antérieurs
- études complétées
- qualifications professionnelles et techniques.

C'était à peu près tout. De ça, j'ai pu voir qu'il y a une sélection hâtive, si tu t'es mal "vendue" dans ces quelques phrases, on te met de côté et c'est fini, va te chercher un emploi ailleurs.

- Les tests de dactylo qu'ils te font passer, un en anglais, l'autre en français, sont différents l'un de l'autre. Celui en anglais traite d'un

président (premier ministre) James... tandis que celui en français traite d'une petite fille du nom de Euphigénie, toute rêveuse, qui vient de découvrir en elle un sentiment nouveau, soit l'AMOUR. Elle envie son cousin (un homme), qui a de belles mains et des ongles bien propres.

— Après tout ça, on nous fait patienter dans la salle d'attente, pour notre entrevue. Pendant ce temps, mes yeux ont voyagé, regardé, examiné ce qui se passait dans le bureau, entre autres:

— le mécanisme de la réceptionniste avec son téléphone, voix très agréable et le travail routinier qu'elle est obligée de faire.

— les téléphones pleuvent, et on entend toujours la même réponse "non, je regrette, on n'a rien pour toi, rappelle demain".

— il règne une forte tension dans cette salle d'attente. Pour ma part, j'ai senti un genre de compétition avec d'autres postulantes, une supériorité des travailleuses envers les postulantes, et bien sûr, une indifférence totale pour elles car au fond, nous n'étions que des numéros, nous faisons partie du décor, nous étions des gens comme ceux de tous les jours, de la marchandise à vendre, rien de plus.

— que les ouvriers sont prêts à prendre ce que les boss ont décidé de leur donner et le considèrent un peu comme un don.

Exemple: une dame est venue porter sa feuille de temps à la compagnie. Elle explique à la réceptionniste qu'elle avait fait une heure supplémentaire mais que ça ne lui faisait rien d'être payée à temps simple. La réceptionniste examine la carte et réussit à faire *embarquer* cette heure dans une journée, de façon à faire comprendre à la dame qu'il n'y avait aucune heure supplémentaire.

— il y a un va-et-vient continu dans cette salle, car entre chaque test qu'on te fait passer, nous devons patienter 5-10-15 minutes dans la salle d'attente. De cette façon, ça met tout le monde sur un stress.

— leur langue est surtout l'anglais. Leurs notes, mémos, sont en anglais.

— Puis l'entrevue arriva. On parla de:

- 1 — l'anglais: la personne qui me fit passer mon entrevue a réussi à me faire sentir *coupable* de ne pas connaître cette langue.
- 2 — mon salaire qui avait baissé lorsque j'avais changé d'emploi en 1977. Elle ne pouvait comprendre comment j'avais pu faire pour *baisser* mon salaire. Selon elle, les conditions de travail ne comptaient pas, l'important était *plus* d'argent.
- 3 — si j'étais près d'un métro. Comment je pouvais me rendre au travail, pourtant ce n'était pas *leur* problème.
- 4 — si une lettre de référence de mes employeurs précédents était possible.
- 5 — et si j'avais vu d'autres agences de placement.

Après avoir consulté ses dossiers, elle m'apprit qu'elle n'avait rien pour moi, mais que demain peut-être elle aurait quelque chose. C'était à moi de la rappeler le lendemain. Comme je lui ai dit que j'avais quelques notions en comptabilité et que j'étais disponible aussi pour faire du temps partiel ("prête à tout faire", pour employer son expression, ce qui voulait dire: on va te donner n'importe quoi), j'ai passé un autre test et rencontré deux autres personnes. Le tout était toujours entrecoupé par des périodes dans la salle d'attente. Il règne un "charriage" de gens dans ce bureau!

Le test de grammaire, correction de phrases, était uniquement composé de phrases banales, sans importance, de style:

"Le chat boit son lait.

L'emprunteur est celui qui a un pressant besoin d'argent.

Les femmes se sont engagées à faire ce travail", (comme si c'était sans importance, le travail d'une femme!)

La personne que j'ai rencontrée pour le travail à temps partiel m'a dit qu'elle n'avait rien pour l'instant, mais de lui téléphoner vers 2 heures que, peut-être, elle aurait quelque chose qui me permettrait de commencer le lendemain matin... peut-être. "Ceci me permettrait de faire des *sous*, comme elle dit, en attendant du travail permanent".

L'autre personne, pour la comptabilité, m'a dit à peu près la même chose sauf que elle, il fallait que je la rappelle non pas à 2 heures mais à 4 heures dans l'après-midi, afin de vérifier s'il y avait un travail

qui était rentré pour moi. Entre temps elle transférait mon dossier à sa collègue qui l'examinerait et sûrement me trouverait quelque chose.

J'ai embarqué inconsciemment dans leur comédie, même qu'à un moment donné, je craignais qu'ils me trouvent un emploi immédiatement. Ils ont vraiment le *truc* pour donner de l'espoir aux gens et leur prouver qu'ils sont *capables* de trouver des bons emplois.

Donc, je suis sortie de là, 2½ heures plus tard, non pas avec un emploi, mais avec 3 téléphones à faire: un à 2 heures, un à 4 heures, l'autre le lendemain matin, et avec l'impression d'avoir été "carrément charriée" d'une salle à l'autre, d'une personne à l'autre, et de n'avoir été pendant tout ce temps, qu'un produit exposé, qui ne demande qu'à être acheté.

N.B.: J'ai fait le téléphone à 2 heures, elle n'avait rien pour moi, elle transmettait mon dossier à sa collègue qui elle, me rappellerait le lendemain. Cette collègue avait quelque chose, semblait-il... toujours donner l'ESPOIR.

La personne que je devais rejoindre à 4 heures était partie en conférence, je devais la rappeler le lendemain.

Une surprise m'attendait le lendemain. Je reçus un téléphone de l'agence de placement pour m'offrir un travail à temps partiel: quelques heures ce matin-là. Je refusai prétextant que je n'étais pas disponible et que ma disponibilité consistait pour une journée au complet et non pas quelques heures par jour.

Je ne prévois pas recevoir d'autres offres car je lui ai dit, par mégarde, que je connaissais un organisme populaire.

Est-ce le fait que j'étais maquillée qui m'a aidée pour ce travail? J'étais la seule sur trois à l'être et j'ai été la seule sur trois à qui ils ont dit d'espérer en eux???

Discrimination et exploitation dans les bureaux de placement

Eileen SHEA
au bas de l'échelle

Peu après que le gouvernement du Québec eût voté la Charte des Droits de la Personne, en 1975, des membres de l'association "Au bas de l'Échelle" entreprirent de faire une brève recherche pour savoir si les bureaux de placement de la région de Montréal prenaient au sérieux les clauses concernant la discrimination et les mettaient en application. Un groupe de volontaires fit alors le tour de plusieurs agences à Montréal pour demander un emploi. Ils ont été immédiatement frappés par le fait que les candidates étaient dirigées vers une salle, alors que leurs confrères étaient conduits dans une autre. Comparant par la suite les notes obtenues par les hommes, les femmes se rendirent compte qu'elles avaient été obligées de passer un test de dactylographie avant de se voir accorder une entrevue, alors que ce ne fut pas le cas pour les hommes. Les femmes devaient dire si elles étaient célibataires ou mariées, le nombre d'enfants qu'elles avaient et si elles se proposaient d'en avoir d'autres. Les candidats masculins, il va sans dire, n'avaient pas à répondre à ces questions. Les femmes devaient préciser si elles avaient déjà fait des arrangements pour la garde de leurs enfants. L'absurdité de la situation atteignit le comble dans le fait que les formulaires pour les femmes étaient roses, alors que ceux des hommes étaient bleus.

En aucun cas les candidates se sont vu offrir autre chose qu'un travail de secrétariat, en dépit du fait que plusieurs d'entre elles avaient une éducation collégiale ou une spécialisation en divers domaines. Les hommes, eux, se sont vu offrir une variété de postes de cadres, et on leur laissait entendre qu'ils étaient aptes à les remplir. Alors que

plusieurs candidats masculins et féminins présentaient un curriculum identique, les femmes se faisaient constamment offrir des emplois de secrétariat, tandis que ce ne fut jamais le cas pour les hommes.

Les membres de l'association "Au Bas de l'Échelle" décidèrent alors de pousser plus loin leur enquête. Ils téléphonèrent à plusieurs agences en leur expliquant qu'ils représentaient une entreprise située à Toronto qui projetait de se transporter à Montréal (c'était avant que le contraire ne devienne la norme!). Ils disaient qu'ils étaient à la recherche de deux personnes pour être à leur emploi: un poste supérieur, pour lequel ils n'accepteraient qu'un candidat masculin. Le second était un poste d'administrateur: ils se disaient prêts à engager un homme ou une femme, mais si c'était un candidat féminin ils lui donnaient \$2,000. de moins par année. Aucune agence ne s'est objectée à la demande, en dépit du fait que ces façons de faire étaient déclarées illégales et discriminatoires par la Charte des Droits et Libertés.

"Au Bas de l'Échelle" déposa alors une plainte à la Commission des Droits de la Personne contre les agences concernées. À la fin, une entente est intervenue alors que les représentants de ces agences signèrent un document attestant qu'ils cesseraient ces pratiques discriminatoires basées sur le sexe.

Et maintenant...

Cela se passait il y a quelques années. Intéressée à savoir si les choses avaient réellement changé, je suis allée récemment, avec deux autres secrétaires de Montréal, postuler un emploi dans une importante agence du centre-ville. Nous avons ensuite comparé nos notes, après trois heures passées à des tests de dactylographie, des entrevues, des formulaires à remplir, etc. Bien que nous n'ayions pas eu d'hommes avec nous pour comparer nos résultats, nous étions intéressées à examiner le processus de demande d'emploi du point de vue humain et féminin. Voici ce que nous avons trouvé.

L'agence en question faisait paraître chaque jour des douzaines d'offres d'emploi dans les journaux de Montréal. Quand nous sommes arrivées au bureau, nous avons vu une scène déprimante, malgré les épais tapis qui couvraient le plancher et l'ameublement moderne de la salle d'attente. Les personnes étaient vêtues à la mode de 1970, les décorations murales étaient avant-gardistes, mais les visages ressem-

blaient à ceux que l'on voit sur les photographies de la période de la Crise. La salle était remplie de gens à la recherche d'un emploi. Ils avaient un air tendu, vulnérable; quelques-uns semblaient découragés. Mais les robes fleuries et les trois-pièces ne parvenaient pas à cacher cette impression.

Les candidats arrivaient toujours, on appelait des noms, des gens entraient dans différentes salles, puis ils revenaient s'asseoir pour attendre encore. La réceptionniste nous a demandé de suspendre notre manteau et d'attendre. Vingt minutes plus tard, on vint nous apporter des formulaires à remplir; ceux-ci disparurent quelque part, puis nous nous sommes assises pour attendre encore. Puis, une par une, nous avons été conduites à travers une suite de bureaux vers une salle où se trouvaient quatre dactylos de différents modèles, tous électriques. On nous a dit que nous pouvions nous exercer sur eux durant quelques minutes.

Alors une jeune femme est entrée nous apporter un texte à copier: nous avons cinq minutes pour le faire. J'ai commencé aussitôt. La responsable m'a dit: "Hé, pas tout de suite: je ne vous ai pas dit de commencer. Enlevez votre feuille et placez-en une autre". Elle semblait sous l'impression que je voulais tricher, attitude que je n'avais plus rencontrée depuis les derniers examens de mon école secondaire. Le texte d'exercice sentait le vieux: il disait qu'un jour un *homme* irait sur la lune. Le second texte était presque incroyable! Il parlait de la façon dont les jeunes filles tombent en amour, surtout au printemps. De toute façon, je doute que si des hommes avaient eu à passer ce test — est-ce qu'ils ont à le faire? je n'ai vu aucun homme passer cet examen, mais supposons qu'il y en ait — s'ils avaient à le passer, le texte n'aurait sans doute pas été cette espèce de prose sentimentale à l'eau-de-rose. C'est seulement un détail, mais je pense qu'il est révélateur.

Le test de dactylographie terminé, il y avait une candidate parmi nous qui pouvait prendre la sténographie, on lui a fait passer le test. Ensuite, de retour à notre salle d'attente pendant que d'autres personnes entraient en quête d'emploi. Je me suis assise et je regardais les femmes qui arrivaient. Les jeunes filles, probablement à peine sorties du cours commercial, avec l'illusion que des centaines d'emplois "fascinants" s'offriraient à elles, avec la perspective de travailler pour des personnes "intéressantes". Elles portaient des vêtements dispendieux — robes

fleuries, talons hauts inconfortables — on pouvait voir qu'elles venaient de rendre visite au salon de coiffure. Les femmes d'âge moyen paraissaient fatiguées. Quelques-unes portaient des pantalons et paraissaient avoir mis moins de temps (et d'argent) sur leur apparence. Les gens ne se parlaient pas entre eux. Une des filles qui m'accompagnaient me dit plus tard que même si elle ne faisait que postuler un emploi pour m'aider dans ma recherche — car elle avait un emploi stable qu'elle aimait beaucoup et qu'elle n'avait aucunement l'intention de changer — elle m'a dit qu'elle avait commencé à ce moment-là à ressentir un sentiment de compétition envers les autres femmes assises dans la salle d'attente.

Enfin arriva l'entrevue. Une autre jeune femme me conduisit dans son petit bureau et ouvrit un épais cartable rempli de descriptions d'emplois. Elle en feuilleta 40 ou 50 en disant: "Celui-ci est à la Lachine. Cet autre est très loin. Celui-ci est un poste de débutante. Celui-ci requiert la sténographie". Et ainsi de suite. Pendant que j'étais là, le téléphone sonna plusieurs fois, et chaque fois la préposée répétait sans cesse la même phrase à l'interlocutrice: "Je regrette, Joanne, il n'y a rien pour vous aujourd'hui. Appelez demain". "Je regrette, Linda, il n'y a rien pour vous aujourd'hui; appelez demain". C'était chaque fois la même rengaine. Il n'y a pas à se surprendre qu'il n'y ait rien pour moi non plus. Elle me remit une carte et me dit de l'appeler demain. Et cela, chaque jour ou le surlendemain.

Mes compagnes n'eurent pas plus de succès. Elles ont toutes reçu des cartes d'affaire avec la recommandation d'appeler chaque jour pour voir s'il y avait un emploi de disponible, et on les congédia. Un jour, on m'offrit un emploi: ce serait pour un avant-midi, dans un bureau situé à environ un mille et demi de chez-moi. Une de mes compagnes fut rejointe au téléphone le jour suivant pour se faire offrir un travail de *deux heures* dans un bureau. Nous avons toutes les deux refusé ces offres.

De toute façon, on n'en a jamais fini avec les bureaux d'emploi temporaire. Un emploi terminé, vous êtes encore sur le marché du travail et, inévitablement, vous vous retrouvez encore au bureau d'une agence. Les agences annoncent des emplois qui n'existent pas. Je le sais par une amie qui a déjà eu comme emploi d'inventer des offres alléchantes à être publiées dans les journaux le matin suivant. Quand un véritable emploi se présentait, elle avait à l'arranger de façon à ce qu'il devienne un emploi où "le patron désire que vous preniez l'entière responsabilité de la documentation et du système de classifica-

tion". Si vous deviez écrire les lettres personnelles du patron, trouver une gardienne pour ses enfants, coudre ses boutons et mentir à son épouse au téléphone, c'était alors: "Cet important directeur cherche compagne du vendredi, capable de remplir des tâches diversifiées, avec initiative et imagination". À moins que ce fût un emploi consistant à être assise seule devant un dactylo et une filière, tous les autres étaient décrits comme "un emploi pour secrétaire qui aime rencontrer des personnes dynamiques et intéressantes"... bien que les seules personnes "dynamiques" que vous ayez à rencontrer fussent les autres secrétaires ou les représentants de vente condescendants et artificiels à qui votre patron avait donné rendez-vous.

L'annonce que j'ai peut-être trouvée la plus humiliante de toute ma vie a été celle-ci, écrite en gros titre:

VOUS AVEZ TOUJOURS DÉSIRÉ DEVENIR AVOCAT?

et en dessous il était dit:

SOYEZ CE QU'IL Y A DE MIEUX APRÈS LUI. SOYEZ SA SECRÉTAIRE.

Je n'ai pas de mots pour exprimer l'insulte que j'ai ressentie sous cette annonce, bien qu'à l'époque j'en avais trouvé pour écrire une lettre de colère à l'agence qui l'avait publiée. Je n'ai jamais reçu de réponse.

Une autre forme d'exploitation

Quelques aspects superficiels ont changé depuis les dix dernières années. Les formulaires roses et bleus ont disparu. Vous n'avez plus à porter des gants blancs quand vous travaillez pour cette agence d'emplois temporaires qui l'exigeait de toutes les secrétaires référées par elle (c'était comme leur marque de commerce). Mais faire affaire avec les bureaux d'emploi temporaires reste encore une expérience d'exploitation et d'aliénation par laquelle plusieurs d'entre nous ont à passer; c'est également une perte de temps considérable. Ces agences continuent d'être un groupe de plus qui tire profit de notre travail par les frais chargés à l'employeur.

Le travailleur est souvent payé à peine au salaire minimum, et quand c'est pour un emploi temporaire, il doit remplir une feuille de temps et n'est pas payé pour les pauses-café ou le temps du repas. Les femmes, en particulier, sont souvent jugées sur l'apparence — dans les cours de secrétariat on trouve encore des sessions sur le maquillage et des conseils sur la toilette.

Comme support indispensable dans la structure du système, les travailleurs de bureau sont conditionnés pour devenir dépendants du système lui-même qui les exploite. Il est évident, à parcourir la Place Ville-Marie ou la Place Desjardins à l'heure du midi, que les secrétaires dépensent une part considérable de leur salaire pour le vêtement et le maquillage, croyant cela nécessaire pour conserver leur emploi. Cela me fait penser à une personne que je connais qui se cherchait un emploi. "Pour quoi faire" lui ai-je demandé. "Pour m'acheter une auto" — "Pourquoi as-tu besoin d'une auto?" — "Pour aller travailler".

Quelques données syndicales

Selon les chiffres disponibles sur le degré de syndicalisation au Québec dans deux documents, on peut tirer les quelques conclusions suivantes:

- Moins de 40% des travailleurs sont syndiqués au Québec et ce, malgré la très forte syndicalisation des secteurs public et parapublic et aussi de la syndicalisation à 100% des travailleurs de la construction.
- Le pourcentage de syndicalisation dans le secteur commerce n'est que de 12% et dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, de 9% selon les données de 1972. Par contre, dans le secteur "finances, assurances et immeubles", le taux sectoriel de syndicalisme en 1976 était de 2%.
- Dans le secteur de la fabrication, on remarque que: 1) Le pourcentage des établissements syndiqués est nettement inférieur à la proportion des travailleurs touchés; 2) Sur 55 industries choisies, il y en a 34 où la présence syndicale, pour les employés de bureau, est complètement inexistante, tandis que dans 9 autres, la proposition des employés de bureau syndiqués est inférieure à 5%.
- Le pourcentage de femmes syndiquées est très faible, surtout lorsque l'on constate qu'elles sont majoritaires dans les secteurs les moins syndiqués et souvent dans des emplois à temps partiel.

Extrait du document présenté au 5e Congrès du C.T.M.

On nous fait jouer les briseurs de grève

Une ex-travailleuse du Méridien

L'employé de bureau, et particulièrement la secrétaire, représentent pour les patrons des alliés précieux. Dans l'hôtellerie, les différents employés de bureau (réservations, comptabilité, administration, réception) et les secrétaires sont des travailleurs comme tous les autres, mais l'arrangement patronal les considère comme des travailleurs à "grade supérieur", et donc ceci implique qu'ils n'ont pas le droit de se syndiquer.

Cependant, en réalité ces employés de bureau, et surtout les secrétaires sont exploités et même parfois sur-exploités, mais les patrons, les voulant leurs alliés, utilisent certains privilèges spéciaux en leur faveur pour les amener à croire à leur supériorité sur les autres travailleurs. Par exemple, à l'hôtel Méridien, où je travaillais, les secrétaires avaient le droit d'aller manger dans les restaurants de l'hôtel, alors que les travailleurs mangent à la cafétéria; les secrétaires peuvent utiliser les services de la buanderie alors que les travailleurs ne peuvent pas; elles reçoivent du café et des pâtisseries à leur bureau, alors que tous les autres travailleurs ne jouissent pas de cet avantage. Les employés de bureau travaillent dans des bureaux modernes et propres, sont bien habillés et leur travail est considéré plus important par les patrons, alors que les autres travailleurs sont obligés de se salir et leur travail n'a pas le même prestige aux yeux des patrons. Aux fêtes de Noël, les secrétaires et les employés de l'administration et de la réception étaient invités à la discothèque de l'hôtel *pendant les heures de travail*, alors que les travailleurs avaient juste droit à une coupe de punch de fruits, et à un discours de 15 minutes par le Directeur Général à la cafétéria de tous les jours...

Tous ces facteurs jouent inconsciemment ou consciemment toujours en faveur des patrons puisque leur jeu est très subtil.

Les secrétaires, et les employés de bureaux, en majorité croient à leurs privilèges, et le jeu des patrons est très efficace, à cause de sa

subtilité. En retour, l'employé ou la secrétaire, se doit d'être totalement dévoué, intègre, sincère, docile, coopératif et surtout infatigable au travail. Pour la secrétaire, en plus d'avoir toutes ces qualités, elle se doit d'être belle, élégante, charmante, d'accepter de faire ou de servir le café, de nettoyer le bureau de son patron, d'être responsable, intuitive, féminine, diplomate jusqu'à mentir pour protéger son patron, patiente, compréhensive, stable, et en plus d'avoir de la personnalité, être intelligente et pleine d'initiative... Dans la pratique ces trois dernières qualités entrent en contradiction avec les autres qualités. En effet, comment peut-on avoir de la personnalité, être plein d'initiative et intelligente et en même temps docile, dévoué, coopératif, etc... Pour le patron, la secrétaire c'est *sa chose, sa belle chose, sa gentille chose*, etc...

C'est donc dans ces conditions, qu'advenant une grève ou un conflit entre les patrons et les travailleurs, les secrétaires, les employés de bureaux, se trouvent automatiquement à appuyer et protéger leurs patrons qu'ils y croient ou pas, consciemment ou inconsciemment! Lors de la grève de deux semaines au Méridien en décembre 1977, le choix était simple: ou elles acceptaient d'aller nettoyer les chambres, ou elles se faisaient renvoyer. En effet, l'une de mes amies, qui était préposée aux réservations, ayant refusé de se plier aux demandes patronales, elle dut faire face à tellement de critiques, de remarques désobligeantes, et de pressions de la part de ses patrons qu'elle fut poussée à quitter son emploi! À un moment donné, quelqu'un l'ayant vue parler aux grévistes, la nouvelle fut rapportée à son patron qui lui interdit de s'entretenir avec "ce monde"! Les autres au Méridien, ceux qui acceptaient d'aller prendre la place des femmes de chambre en grève, n'avaient pas tellement le choix. De toutes façons, ces employés et surtout les secrétaires sont tellement habitués à faire ce que les patrons demandent sans se poser des questions, qu'ils le faisaient automatiquement. Celles ou ceux qui résistaient, ou avaient le malheur de se poser des questions sur leur geste, elles ou ils risquaient tout simplement de se retrouver sans travail! La démocratie quoi!

Ceci démontre bien comment ces travailleurs n'étant pas syndiqués, et n'étant pas conscients du jeu patronal, ne peuvent en aucune façon se défendre contre leurs patrons. Ce qui donne à ces derniers un gros avantage. Le jour où ces travailleurs comprendront ou prendront conscience du jeu réel, et se révolteront, ce jour sera vraiment un jour de deuil pour le patronat.

Montréal, 20 avril 1979

L'Église et le travail des femmes

Marie-Andrée Roy

membre du collectif l'Autre parole

Il serait sans doute mal venu d'affirmer catégoriquement que l'Église contribue ouvertement à maintenir les secrétaires dans une situation de domination, d'exploitation, où le sexisme a de multiples facettes. Et pourtant, si on ne peut lui reprocher d'avoir directement sanctionné dans ses textes l'exploitation de cette catégorie de travailleuses, on peut s'interroger sur la pratique quotidienne de l'institution Église. Des rites, des modèles, des valeurs peuvent à leur façon soutenir, subtilement ou pas, une pratique sociale discriminatoire. Tout n'est pas dit dans les encycliques. Les pratiques du quotidien, quand on prend le temps de les observer, ne pèchent pas par défaut d'éloquence. Au contraire!

DES MODÈLES ET DES VALEURS

Nous savons que l'Église cautionne certains modèles de femmes plutôt que d'autres. Le palmarès céleste ne compte pas parmi ses effectifs une sainte patronne des secrétaires, mais des vierges et des martyres ont eu une grande renommée au cours des siècles passés. Celles-ci ont peu de chance de jouir d'une forte popularité auprès des employées du secrétariat, et cela se comprend. Qui a envie de se prendre pour une Catherine d'Alexandrie ou une Maria Goretti aujourd'hui? On pourrait parler des "super femmes" dans l'Église, les Thérèse d'Avila ou les Ste Monique. Mais elles font tellement figure d'exception que les secrétaires, qui sont si nombreuses à exercer ce métier, n'y trouveront pas lieu d'identification.

Mais qui sont les secrétaires pour les fonctionnaires de l'appareil ecclésiastique? En fait nous sommes amenés à croire que les travailleuses, secrétaires y compris, sont une catégorie pratiquement inexistante pour ces hommes. On met dans l'ombre la réalité ouvrière que vivent les femmes pour promouvoir une autre réalité, laquelle?

Les femmes seraient appelées à se réaliser principalement dans deux vocations, la vie religieuse et le mariage. La femme est avant tout une mère. Mère d'une famille nombreuse ou révérende mère. L'instinct maternel développé sous toutes ses formes.

Mais on sait que des femmes circulent quotidiennement dans les parages ecclésiaux, des femmes humbles et discrètes qui assurent le bon rouage de ce milieu. Qui sont-elles et que font-elles?

Il y a les servantes pour entretenir le clergé. Non considérées comme des travailleuses, elles sont des femmes qui "rendent service" à l'Église. Elles sont encore nombreuses au Québec à jouer le rôle de ménagères des curés. Sur le modèle d'une certaine économie qui a besoin des "femmes au foyer" pour assurer la bonne reconstitution des forces du travailleur, il y a les servantes du clergé qui permettent aux ecclésiastiques de se "consacrer aux tâches spirituelles". La division du travail est très nette: il y a les blanchisseurs d'âmes et les blanchisseuses de linge.

Il y a les bénévoles, ces femmes "généreuses" qui s'occupent des œuvres paroissiales et diocésaines. Leur temps est gratuit. Elles ne sont pas des travailleuses. Elles emmagasinent des grâces et non des sous. On peut soupçonner que ce modèle n'est pas appelé à disparaître, loin de là. Dans une période où le chômage est élevé, où l'on ne souhaite pas l'augmentation de la présence des femmes sur le marché du travail, mais où irrévérablement on ne peut maintenir les femmes dans leur foyer 24 heures sur 24 heures, la solution du bénévolat accommode bien du monde. Ça ne coûte pas cher et ça contente. Il n'est pas question ici de ne pas reconnaître de valeur au bénévolat, mais de s'interroger sur le fait que, comme par hasard, on retrouve surtout des "femmes" dans le bénévolat. La générosité n'appartient pas qu'aux femmes!

Il y a les femmes qui travaillent pour les services diocésains. Rarement syndiquées (mais cela arrive parfois heureusement) elles occupent plus souvent des postes de subalterne que de direction. Elles sont

majoritairement religieuses et la moyenne des salaires payés permet de les classer parmi les personnes à faible revenu. Elles ne sont pas des travailleuses parmi la masse des travailleuses québécoises; elles sont des isolées.

Aussi, le statut de travailleuse est quasi absent de l'institution ecclésiastique. Les femmes ne sont pas définies par leur travail mais plutôt par leur vocation et les services qu'elles rendent à l'Église.

La présence de ghettos féminins nous semble inquiétante. Nous entendons par ghettos féminins, les secteurs d'emploi où on retrouve presque exclusivement des femmes. Ces secteurs sont toujours plus dévalorisés et plus mal rémunérés. Et l'Église, par son modèle d'organisation n'a pas pris de distance vis-à-vis ces ghettos. La division des sexes est très nette dans l'organisation ecclésiastique, on a relégué les femmes à des occupations à leur convenance. Mais nous croyons que le fait de sanctionner les ghettos féminins risque d'entraîner la reconnaissance de l'existence d'autres ghettos.

Les femmes qui chercheraient dans l'Église des modèles novateurs pour appuyer leurs revendications seraient inévitablement déçues. La non-reconnaissance d'une réalité ouvrière au sein de l'institution ecclésiastique écarte toute possibilité de mise de l'avant de revendications modifiant sensiblement la condition des femmes travailleuses. On ne négocie pas avec un patron susceptible d'avoir des intérêts propres. On "œuvre" avec des personnes de différents paliers pour le bénéfice de l'Église.

Les modèles de mère, servante et bénévole n'ont rien pour innover en matière de droits et des conditions de travail des femmes, des secrétaires entre autres. Ils enfoncent davantage les femmes dans les eaux troubles de la dépendance et de la soumission. Ils feraient sans doute l'affaire de certains patrons mais celles qui se tiennent debout ne se feront pas piéger par un surcroît de modèles féminins étouffants.

Un mot clé pour nous, solidarité. Les femmes qui rendent de multiples services à l'Église devront être des artisanes du changement de leur propre statut. Et pour cela elles devront se serrer les coudes. Les secrétaires dans l'industrie, les services, les entreprises n'ont pas le choix non plus. C'est par la voie de la solidarité qu'elles pourront gagner leur lutte pour des meilleures conditions de travail et un statut différent vis-à-vis leur patron.

Et soyons sans crainte, étant tous appelés à être des fils et des filles de la liberté, il n'y a pas plus évangélique que la solidarité.

DES RITES

La liturgie, ça ne remplit pas une vie mais nous y avons tous goûté d'une manière ou d'une autre. Nous voudrions ici faire des rapprochements entre le rituel liturgique catholique et le rituel sanctionnant le comportement de la parfaite secrétaire.

Tout rituel a pour fonction de structurer le mode d'expression d'un groupe dans une culture donnée. Il n'y a pas que les rituels liturgiques. Il y a aussi les rituels politiques (ex: le fonctionnement de l'Assemblée Nationale, les rituels sociaux (les règles de comportement en société, ex: les relations patrons-ouvriers). Dans une culture, l'ensemble des rituels ne sont pas étrangers les uns par rapport aux autres. Ils se complètent. Ils ont des connivences. Les pouvoirs en place essaient de maintenir sur eux leur main mise, de les contrôler. Contester un rite ou se le ré-approprier collectivement c'est faire une brèche dans l'organisation sociale dominante.

Revenons aux rituels liturgiques et à celui de la parfaite secrétaire. Des rapprochements, nous pourrions en faire avec les différents rites que nous intégrons au cours de notre éducation pour faire de nous de bons citoyens et si possible de bons chrétiens. À l'école, dans la famille, en société, il y a des codes, des modes de comportements que nous pouvons appeler rituels. Ceux et celles qui ne se soumettent pas à ces codes sont appelés "déviant" dans notre société, ou marginaux dans l'Église. Nous avons choisi ici, pour être dans le ton du numéro, de faire quelques rapprochements entre deux réalités: le secrétariat et la liturgie. Nous n'avons pas ici prétention d'exhaustivité ou de traduction complète du réel; nous avons plutôt le goût d'évoquer des possibles rapprochements.

En matière de secrétariat comme de liturgie, le célébrant ou le patron sont presque invariablement de sexe masculin. Par patrons, nous entendons petits et grands "boss" qui ont sous leur direction une ou des secrétaires. Par célébrant, nous entendons celui que nous retrouvons traditionnellement en paroisse et qui vit son ministère dans toute sa "canonicité". Nous voulons également souligner que ce sont habituellement les mêmes hommes dans l'Église qui ont tant de difficulté à

reconnaître la réalité de la femme travailleuse, qui se retrouvent en paroisse devant les assemblées dominicales. Nous ne voulons pas mettre tout le monde dans le même bain, tous les prêtres ne sont pas des traditionnels curés de paroisse, mais nous savons qu'encore aujourd'hui, hélas, ce modèle prédomine. C'est pourquoi nous en parlons.

On peut s'attendre à ce que la robe liturgique demeure encore pendant longtemps l'apanage des hommes; du côté du patronat, des brèches ont été faites et quelques rares "patronnes", des exceptions, ont fait surface. Le métier de secrétaire quant à lui est réservé aux femmes. Il sied si bien à la gent féminine! Pour continuer le parallèle, on sait que l'assemblée liturgique est formée majoritairement de femmes; les dévotions étant traditionnellement dévolues au deuxième sexe.

Au niveau du costume, patrons comme célébrants en portent un rappelant l'importance de leurs fonctions. Chasubles et complets gris remplissent le même rôle: marquer la différence et la prépondérance du patron ou du célébrant. En ce qui concerne la secrétaire, on s'attend à ce qu'elle soit "bien mise", qu'elle soit un modèle de féminité; du côté des fidèles, il n'est pas nécessaire de rappeler ce que signifie "s'endimancher".

L'attitude et les manières en disent long sur la nécessaire distance entre le patron ou le célébrant et la secrétaire ou les fidèles. Les premiers appellent les secondes à distance: le patron, de son bureau, en utilisant un "inter-com", le célébrant en se servant en chaire d'un micro. Cela ne fait que rappeler la répartition de l'espace. Le patron a un vaste bureau, il est assis derrière une table de travail imposante. En général, une épaisse moquette est à ses pieds. Le célébrant, quant à lui, se retrouve dans le chœur, lieu vaste et bien éclairé, au centre, un autel derrière lequel il est placé. S'il y a du tapis dans l'église, il y a de fortes chances pour qu'il soit dans ce lieu réservé au célébrant. Les secrétaires pour leur part, surtout si elles sont nombreuses, se retrouvent entassées les unes à côté des autres dans une pièce où chaque pouce carré est compté. Les fidèles eux, prennent place dans la nef où des bancs de bois permettent de les corder rationnellement.

Il fut même un temps où même la langue accentuait l'écart. L'anglais pour les patrons, le latin pour les curés. Mais si les "instances" utilisent maintenant la langue du "peuple" il ne faudrait pas croire pour autant que les attitudes se soient modifiées, ou les intérêts changés de

camp. Sous le vernis de la modernisation, il n'y a pas eu de réel changement.

La future employée de bureau apprend dans le manuel de la parfaite secrétaire tout le rituel auquel elle doit se soumettre pour exercer ses fonctions. Quant aux fidèles, ils n'ont qu'à se fier au "Prions en Église" pour savoir quoi faire au bon moment.

La parfaite secrétaire est celle qui arrive avant son patron et part après lui. Tout comme le fidèle sera présent aux "entrées" et "sorties" du célébrant lors des offices religieux.

Pour compléter ce petit parallèle, signalons que c'est le patron qui a le pouvoir de verser le salaire tout comme le célébrant est celui qui distribue la communion. Pain spirituel comme pain temporel sont entre les mains d'autres, patrons ou célébrants, qui eux relèvent d'un bureau-chef qu'il soit à New-York ou à Rome. Et on sait que les personnes abritées en haut-lieu se prêtent peu aux négociations!

Les secrétaires sont belles, mais elles peuvent aussi être rebelles. Les assemblées sont sages mais elles peuvent apporter d'autres présages. C'est ce que nous souhaitons.

...chuchoter son message discrètement, poliment, plaider sa cause dans un murmure timide c'est un moyen certain de n'être pas entendue. A moins... A moins qu'on soit cent, mille, un million, la moitié du monde à chuchoter de concert le même appel, la même revendication, la même espérance.

Alors quand s'élève la rumeur d'un, de dix, de cent millions de chuchotements, elle acquiert la force d'un cri impossible à faire taire puisque loin d'être un appel isolé, le murmure est, par la force de la solidarité, la volonté exprimée et plus facilement victorieuse d'une foule en marche vers un avenir meilleur.

*Marie Gratton Boucher
extrait de "L'Autre Parole" n° 8 fév. 79*

Qu'est-ce qui ne vas pas à la Commonwealth Plywood?

*Syndicat des travailleurs de
Commonwealth Plywood (C.S.N.)*

Le 19 septembre 1977, les travailleurs de Commonwealth Plywood se mettent en grève afin d'obtenir leur allégeance syndicale et d'avoir des conditions normales de travail ainsi qu'une vraie convention collective.

Durant un an, Ste-Thérèse a été le lieu de plusieurs manifestations et de plusieurs événements à cause du conflit de la Plywood. D'innombrables procédures juridiques découlaient de cette grève. Le 26 septembre 1978, Pierre-Marc Johnson, ministre du travail, convoquait une commission parlementaire dans le but d'établir l'ordre et la paix industrielle à Ste-Thérèse.

Il y eut 4 sessions de la commission parlementaire. La première entendit le syndicat qui exposa les faits qui se sont déroulés durant cette grève ainsi que la position de la C.S.N.

La deuxième fut celle de Donat Thériault, ainsi que des représentants du faux syndicat (scabs) qui devant les questions de la commission ont démontré leurs intentions de briser le syndicat C.S.N.

La troisième session éclaire la commission sur la complicité qui existait entre la compagnie et le faux syndicat (scabs) afin de détruire les grévistes ainsi que leur syndicat.

Par la suite, il y eut une quatrième session qui devait entendre Caine, le propriétaire de Commonwealth. Mais le ministre Johnson a préféré faire signer une entente entre le syndicat, la compagnie ainsi que les rembourreurs. Ces derniers, par cette entente, devaient se désister complètement de Commonwealth. À partir de cette entente, un arbitre fut nommé afin de rédiger une convention collective et une liste de rappel au travail.

Le 4 janvier 1979, le juge Germain Jutras décrétait une convention collective d'une durée d'un an qui était en faveur du syndicat. Depuis ce temps, d'après l'ordonnance, 32 grévistes devaient travailler, mais le boss ne respecte aucunement le décret et seulement 6 grévistes travaillent présentement. Dans son décret l'arbitre avait donné \$1.10 d'augmentation que les scabs ont reçu, mais les grévistes ont eu des diminutions de salaire allant jusqu'à \$0.60 l'heure de moins que leur salaire du 19 sept. 1977.

Le syndicat, dans le but de faire respecter le jugement de l'arbitre, a fait plusieurs pressions auprès du gouvernement et maintenant il prendra des procédures juridiques pour faire respecter ses droits.

Chrétiens pour une Église Populaire

Un nouveau groupe est né au Québec: **Chrétiens pour une Église Populaire.**

Ce nouveau groupe s'est donné comme objectifs:

1 — de donner à des chrétiens soucieux de faire avancer l'Église un moyen efficace d'expression et d'action collectives.

2 — de susciter, faire connaître et faire avancer les points de vue progressistes, les idées et les actions novatrices touchant à la vie de l'Église et provoquer des débats publics sur des sujets controversés.

3 — interpeller publiquement l'Église dans son ensemble pour la pousser à reconnaître la parole des laïcs, à se préoccuper davantage des personnes et des groupes qui sont privés de leur droit à la vie, à la dignité, à l'expression et au pouvoir.

À l'occasion du premier mai, une lettre a été écrite à l'intention des chrétiens travailleurs par le C.E.P.

Nous voulons te parler, toi qui luttas pour un monde nouveau, toi dont la vie est de travailler, toi qui t'organises à l'intérieur de ton syndicat, d'un groupe populaire, toi qui es peut-être en grève, en lock out, en chômage et sur l'assistance sociale.

Nous aussi, tout comme toi, nous avons à vivre la réalité du travail, des luttes syndicales et populaires et nous essayons de vivre notre foi et notre espérance en Jésus-Christ dans l'Église de Québec.

En tant que travailleurs et croyants, nous sommes solidaires de ce qui s'est vécu dernièrement dans une petite ville du Mexique: Puebla. C'est là que se sont réunis les évêques de tous les pays d'Amérique Latine. Dans ces pays, il y a la pauvreté, la misère, la torture, l'exploitation, des injustices de toutes sortes. Dans ces pays, un petit groupe de profiteurs deviennent riches sur le dos des plus démunis. Ils se sont accaparé le pouvoir et la force militaire pour mieux dominer le peuple.

Ces évêques se sont réunis pour voir si l'Église était avec les pauvres et les travailleurs. Ils ont constaté une Église divisée. Tout en dénonçant la violence des systèmes militaires, la torture, les exploitations et le non respect de la dignité humaine, ils n'ont pas pu s'entendre sur la manière d'être avec les pauvres et de bâtir une Église populaire à même les luttes de libération.

Cet événement nous concerne puisqu'ici aussi l'Église est divisée dans son parti pris avec les pauvres et les travailleurs. À quelle occasion les évêques du Québec ont-ils dénoncé et nommé les personnes et les systèmes qui nous exploitent dans les usines, dans les grèves, dans les mises à pied...? À quelle occasion les travailleurs ont-ils été invités à prendre la parole à l'église le dimanche, à faire le lien entre leur foi et leurs luttes pour améliorer leurs conditions de vie et de travail ou leur lutte contre le chômage?

Nous pensons qu'il est temps pour nous chrétiens de prendre la parole dans l'Église, de réclamer notre place comme travailleurs et laïcs parce que nous croyons que notre foi est liée à notre travail, à nos luttes pour la venue d'un monde nouveau. Nous vivons là notre espérance. Nous voulons une Église populaire. Une Église où le travailleur a vraiment sa place, est membre à part entière. Un lieu où les travailleurs et les travailleuses puissent partager ce qu'ils vivent, le célébrer et y puiser un souffle nouveau pour leur lutte quotidienne.

Une Église qui ne met personne de côté, qui est proche des exclus de la société, une Église où la place de la femme ne sera plus contestée, une Église qui s'implique dans le monde, une Église qui prend parti contre les injustices, une Église qui donne la parole et passe aux actes.

Aujourd'hui, nous, chrétiens pour une Église populaire, travaillons à faire naître cette Église. À l'occasion de cette fête des travailleurs, nous avons voulu partager nos préoccupations et nos découvertes, notre espérance et notre projet.

CHRÉTIENS POUR UNE ÉGLISE POPULAIRE (C.E.P.)

Pour information:

Chrétiens pour une Église Populaire, C.P. 305,
Succursale St-Sauveur, Québec, G1K 6W3



SIÈGE SOCIAL:	625 Deslauriers, St-Laurent	336-7070
MONTREAL:	5940 Papineau 6270 ouest St-Jacques West 9061 boul. Pie IX Blvd	273-8861 489-8221 325-0562
POINTE-CLAIRE:	Centre d'Achats Fairview Fairview Shopping Centre	694-3310
ST-LAURENT:	3703 Côte-Vertu	336-7840
LAVAL:	1690 boul. Labelle Blvd. (Chomedey) 1179 des Laurentides, Vimont	688-3751
LONGUEUIL:	405 ouest Curé-Poirier West	677-9136
P.A.T.:	11675 est Notre-Dame East	645-9261
GREENFIELD PARK:	900 boul. Taschereau	656-7180
VITRERIE GUY LEBEAU LTÉE:	8120 Alfred, Ville d'Anjou	354-7550

G. Lebeau Ltée

F.-X. DROLET INC.

Atelier de mécanique et fonderie

Spécialité: ascenseurs

QUÉBEC, 245, rue Du Pont
MONTREAL, 2111, boul. Henri-Bourassa est

Tél.: 522-5262
Tél.: 389-2258

La publication de ce dossier a été rendue possible grâce à une subvention du Ministère du Travail et de la Main-d'œuvre de Québec

S O M M A I R E

Le petit monde des secrétaires

À toutes celles qui envisagent la carrière de secrétariat

Dialogue entre secrétaires

Les techniques de commerce et secrétariat au Secondaire

Le point de vue d'un professeur

Une journée dans la vie de Bonnie

Problèmes de santé chez les employés de bureau

Ici, c'est le monde à l'envers

À la recherche d'un emploi

Discrimination et exploitation dans les bureaux de placement

On nous fait jouer les briseurs de grève

Les secrétaires peuvent-elles se syndiquer?

L'Église et le travail des femmes
