

**Le travail
en miettes**

le temps partiel

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.

sommaire

Novembre 1979 — Vol. XXIX, N° 139

ÉDITORIAL

Le travail en miettes *Paul-Émile Charland* 518

DOSSIER

- Des employés non qualifiés *Colette Bernier, Hélène David* 521
- Qui sont les travailleurs à temps partiel? 523
- Chez Steinberg, le temps partiel *Une employée* 525
- Le temps partiel chez les jeunes *J.O.C.* 528
- Le travail à temps partiel dans un grand magasin
Hélène Goumaz 533
- Les vendeuses itinérantes *Marthe Chrétien* 538
- Les agences privées de placement
Conseil du Statut de la Femme 541
- Mettre fin à l'arbitraire *Employés des magasins Direct Film* 542
- Le ministère des Postes et les occasionnels *Guy Courtois* 549
- Huit mois de grève contre le temps partiel
Chauffeurs d'autobus C.T.C.U.Q. 554
- Pourquoi les faux pigistes à Radio-Canada? *Gilles Léveillé* 558
- Des conclusions claires, mais complexes
Colette Bernier, Hélène David 562

ÉVÉNEMENTS OUVRIERS

- Les nouvelles mesures à l'Assurance-chômage
Mouvement Action Chômage 564
- Invasion de la nation Mohawk à St-Régis
Ligue des Droits et Libertés 569

FOI ET ENGAGEMENT

- Pour nous, qui est Jésus-Christ
Centre de Pastorale en Milieu Ouvrier 573

Le travail en miettes

Devant l'expansion rapide et envahissante que prend actuellement le temps partiel, nous devons nous poser des questions. À quoi répond cette forme nouvelle d'organisation du travail? L'émiettement du travail en périodes plus courtes est un phénomène qui doit attirer l'attention de la classe ouvrière et la mettre sur ses gardes.

Autrefois réservé aux heures de pointe et aux périodes de surcharge, le travail à temps partiel tend de plus en plus à devenir une forme normale d'embauche dans les différents secteurs d'activité. Un regard superficiel nous porterait à nous réjouir. En effet, les gens qui ne disposent que de peu de temps en dehors de leurs activités obligatoires peuvent trouver là un revenu d'appoint. Et nous pensons surtout aux femmes et aux étudiants.

La multiplication du travail à temps partiel semble donc répondre à un besoin et à une demande de la population, autrement il n'aurait pas tant de succès.

Un besoin entretenu

Les gens cherchent du travail: il n'y a là rien de surprenant. En période de chômage comme celle que nous traversons, les listes d'attente sont longues aux portes des bureaux d'emploi. On est alors tout heureux de se contenter de miettes, quelques heures trouvées ici ou là.

Le besoin de travail à temps partiel est aussi entretenu par l'insuffisance des revenus et des salaires. La clientèle des travailleurs occasionnels est constituée, pour une bonne part, d'épouses et de mères de famille, ou encore de pères de famille à la recherche d'un deuxième emploi. Le revenu familial est encore loin d'être assuré pour l'ensemble de la population.

Une autre façon d'entretenir le besoin d'un "petit travail" est d'offrir à la population de plus en plus de biens de consommation. Les revenus ordinaires ne suffisent alors plus à combler les appétits ainsi éveillés.

Le sens d'une lutte

Répondant ainsi aux besoins qui lui ont été créés, la population ne se rend plus compte qu'elle est devenue complice de tactiques patronales en vue de réduire la force et la sécurité des travailleurs. Nous endossons à ce sujet les conclusions de l'I.R.A.T.: "Quels que soient les arguments utilisés en faveur du travail à temps partiel, les conséquences sociales et syndicales du développement de cette forme de travail sont, elles, bien réelles et néfastes. D'abord sur l'extension des droits de gérance, puis sur les possibilités de syndicalisation des travailleurs et enfin sur les divisions entre travailleurs qu'entraîne l'utilisation des travailleurs à temps partiel".

L'émiettement du travail fait échec à la syndicalisation et accroît la dépendance à l'égard de l'employeur. Quand près de la moitié des effectifs d'une entreprise sont des travailleurs à temps partiel, la syndicalisation devient extrêmement difficile. C'est pourquoi l'engagement d'employés occasionnels ou à temps partiel est une manœuvre patronale courante pour contrer une campagne de syndicalisation.

Il n'y a donc pas de doute, poursuit l'I.R.A.T.: le travail à temps partiel qui peut quelquefois répondre à des besoins spécifiques de l'entreprise, se développe actuellement pour d'autres raisons. Il permet la création d'emplois à bas salaires pour une grande partie de la population et en particulier pour les femmes. Il aide au maintien du pouvoir patronal absolu dans ces secteurs d'emplois, il contribue à faire obstacle à la syndicalisation dans ces secteurs et à l'affaiblissement de l'unité syndicale là où les travailleurs ont réussi à s'organiser. Il n'est donc pas surprenant de voir les syndicats s'opposer à son développement abusif et se battre pour restreindre au strict nécessaire le nombre de travailleurs à temps partiel.

Il peut paraître indécent de s'opposer au travail à temps partiel dans une période où l'on réclame de toute part la création d'emplois. Mais quand nous écoutons les témoignages rapportés au dossier, de ceux et celles qui doivent le vivre actuellement, nous voyons là qu'il y a un net

recul dans l'humanisation du travail. Que quelques-uns en soient satisfaits et s'en contentent, cela ne règle pas la question.

Le temps partiel peut donner l'illusion de créer des emplois, mais à bien y regarder de près, c'est plutôt le contraire qui se produit: les vrais emplois diminuent, ainsi que la sécurité qui leur est attachée. C'est là un piège et un danger pour la classe ouvrière.

Paul-Émile CHARLAND

Quelles conclusions en tirer?

Dans de telles conditions, il est donc nécessaire de s'opposer à l'essor du travail à temps partiel. Pour s'y opposer de manière réaliste et efficace, il faut non seulement établir clairement des positions fondamentales à l'égard du travail à temps partiel, mais également examiner comment ces principes peuvent être appliqués concrètement.

Cela peut se faire par des revendications ayant trait à des lois, à des mesures sociales pour contrer le besoin du travail à temps partiel de certaines catégories de travailleurs, ou encore à des dispositions qui se négocient dans le cadre d'une convention collective. C'est là l'objet de ce texte qui reprend, en conclusion, les différentes recommandations présentées tout au cours de l'analyse.

I.R.A.T., Le travail à temps partiel, page 2.

Des emplois non qualifiés

Colette BERNIER et Hélène DAVID

La plupart des études sur le travail à temps partiel se sont limitées à analyser dans quelle mesure cette forme de travail répond aux besoins de certains groupes sociaux pour conclure que si de tels besoins existent, le travail à temps partiel est du même coup souhaitable.

Dans le meilleur des cas, soit par exemple dans le rapport de la Commission royale d'enquête sur le statut de la femme, il était suggéré de trouver certains moyens pour assurer aux travailleurs à temps partiel des salaires et des conditions de travail au moins égales à celles assurées aux travailleurs à temps plein.

Des conclusions aussi hâtives oublient de prendre en considération que même s'ils étaient mieux rémunérés, les emplois à temps partiel demeureraient principalement des emplois non qualifiés, sans responsabilité et monotones. De telles propositions resteront aussi lettre morte tant qu'on ne touchera pas aux facteurs sur lesquels repose l'extension du travail à temps partiel depuis quelques dix années: une déqualification croissante du travail permettant une augmentation du profit par l'emploi d'une main-d'œuvre à bon marché et notamment à temps partiel.

Les travailleurs à temps partiel se recrutent essentiellement parmi les mères de famille pour qui il y a un manque évident de services communautaires, les étudiants qui n'ont pas de bourses d'études adéquates et les jeunes chômeurs pour qui le marché du travail est bloqué. Le travail à temps partiel est donc un pis-aller pour ces personnes qui, faute de mieux, peuvent y voir une réponse temporaire à leurs besoins de travail.

Les entreprises profitent du temps partiel

Ce n'est pas un hasard si les travailleurs à temps partiel ont de moins bonnes conditions de travail que les travailleurs à temps plein.

Pour les entreprises, le travail à temps partiel est devenu une manière de s'assurer une main-d'œuvre à bon marché. L'extension du travail à temps partiel a même créé une nouvelle forme de chômage déguisé où certains travailleurs ont le choix entre chômer ou travailler à temps partiel dans des conditions de travail inférieures. L'amélioration des conditions de travail serait possible, entre autres, par la syndicalisation des travailleurs à temps partiel, ce qui pourrait permettre à ce groupe d'obtenir des conditions de travail égales à celles des travailleurs à temps plein.

La déqualification du travail

Par contre, ce qui est plus difficile à changer, c'est le fait qu'au niveau global du marché du travail, ces travailleurs à temps partiel sont généralement confinés aux emplois les moins qualifiés et les moins bien rémunérés. Ainsi, à quelques exceptions près, le travail à temps partiel s'est toujours développé dans les emplois les moins qualifiés. Cette forme d'emploi n'a d'ailleurs pu s'accroître que grâce à une déqualification toujours plus poussée du travail dans le système de production capitaliste. La description détaillée des emplois à temps partiel qui suit, le confirme.

Que devons-nous faire?

Plutôt que de chercher à justifier le développement de l'emploi à temps partiel à partir des besoins exprimés par certains groupes sociaux, il importe plus de voir quelle est la réalité des conditions de travail de ce groupe de travailleurs. Pour cela, il faut commencer par voir quels types d'emplois sont généralement confiés aux travailleurs à temps partiel. S'agit-il d'une main-d'œuvre également distribuée dans les différentes occupations ou s'agit-il plutôt d'une main-d'œuvre à bon marché, spécialement confinée à des emplois non qualifiés et mal rémunérés?

Le travail à temps partiel. Institut de recherche appliquée sur le travail (I.R.A.T.), avril 1978, bulletin numéro 12, page 5.

Qui sont les travailleurs à temps partiel?

Le travail à temps partiel se définit principalement comme un travail qui est exécuté pendant un nombre d'heures inférieur à la durée de la semaine normale de travail. Pour tenir compte de sa complexité, il y a lieu de retenir certains critères qui permettent de distinguer différents types de travail à temps partiel. Les deux principaux critères sont la *continuité* de l'emploi et la *régularité* des heures de travail.

Un emploi est continu lorsqu'il n'a pas de terme fixé. Un emploi n'a pas de continuité s'il se termine lorsqu'une quantité de travail ou de temps de travail prédéterminé a été réalisée.

Des heures de travail sont régulières lorsque le nombre d'heures (par jour ou par semaine) et l'horaire de travail (la répartition de ces heures au cours de la semaine) sont à la fois fixes et établies à l'avance pour une certaine période de temps. Dans le cas contraire il s'agit d'un travail irrégulier pour lequel les travailleurs sont habituellement appelés selon les besoins immédiats. On rencontre ainsi quatre (4) catégories de travailleurs à temps partiel.

1 — LE TEMPS PARTIEL STABLE (continu et régulier)

Les vendeuses dans les magasins à rayon, les caissières dans les commerces d'alimentation, les filles de table dans les restaurants, etc.

2 — LE TRAVAILLEUR SURNUMÉRAIRE (continu mais irrégulier)

Les employés qui travaillent sur appel, les suppléants dans les commissions scolaires, les employés d'agence de travail temporaires (la continuité réside dans les rapports de l'employé avec l'agence).

3 — LE TRAVAILLEUR OCCASIONNEL (non continu mais régulier)

Les employés qui sont embauchés au temps des Fêtes pour faire face à un surcroît d'activité de quelques semaines (Postes, commerce de détail), etc.

4 — LE TRAVAILLEUR À FORFAIT (non continu et irrégulier)

Les chargés de cours dans les Cegeps et les universités qui donnent un cours pendant un semestre; les journalistes à la pige, etc.

Un cas: le commerce au détail

Pour mieux comprendre l'essor du travail à temps partiel, regardons de plus près le cas du commerce de détail où plus de 27% des travailleurs sont à temps partiel contre moins de 10% dans le commerce de gros.

L'utilisation croissante de travailleurs à temps partiel dans le commerce de détail s'est faite parallèlement à la concentration des entreprises. Ainsi, au Canada en 1972, il y avait 534 chaînes de magasins d'alimentation au détail, soit 6% de l'ensemble des établissements, qui contrôlaient 42% du total des ventes du secteur de l'alimentation. Or, les chaînes de magasins, les supermarchés et les magasins à rayons sont ceux qui emploient le plus fort pourcentage des travailleurs à temps partiel.

Comment? Dans ces grandes surfaces, le travail a été de plus en plus subdivisé et par conséquent déqualifié. Prenons comme point de référence un petit commerce de détail n'ayant que cinq employés. Chacun doit, par la force des choses, être en mesure de remplir plusieurs fonctions (caissière, vendeur, téléphoniste, comptable...) alors que dans les grandes surfaces les travailleurs n'ont plus maintenant qu'une seule tâche, soit de marquer les prix, soit de ranger la marchandise, soit de travailler à la caisse, etc. L'augmentation du nombre de travailleurs dans les grands magasins a rendu possible la division des tâches.

Ainsi dans ces grands magasins, le métier traditionnel de vendeur s'est vu éliminer au profit d'emplois simples qui peuvent se maîtriser en un rien de temps. Maintenant qu'aucune qualification spéciale n'est requise, les employeurs peuvent compter sur une abondante réserve de main-d'œuvre non qualifiée qu'ils peuvent payer moins cher, notamment en les utilisant à temps partiel.

Chez Steinberg le temps partiel

*Une employée**

Le temps partiel, ça fait mon affaire. Ça fera six ans après les fêtes. Car les femmes dans mon genre, elles n'ont pas le choix. Nous ne sommes pas des femmes d'extérieur.

Après 17 ans, à la maison, tu tiens à te garder du temps au foyer. En même temps, tu voudrais bien grossir le salaire du mari. Mais 40 heures c'est trop une grosse tâche, avec la maison, les enfants...

Puis mon fils, occasionnel chez Steinberg, arrive un bon jour en me disant que le gérant dans la viande cherche quelqu'un. En blague je réponds: "Dis à ton gérant que je vais y aller". À ma grande surprise, c'est O.K.

Entre temps, à la maison, tu perds ton logement que tu habites depuis 17 ans. La maison est vendue. Tu déménages et à nouveau cette maison est vendue: tu dois encore déménager. Tu te tannes et achètes une maison. Et alors ton emploi temporaire devient permanent. Ton salaire est indispensable pour affronter les hausses du logement.

En réalité, je n'avais pas grand choix pour le genre de travail: pas de diplôme autre qu'une 9e année, et pas d'accord pour aller en manufacture. Chez Steinberg c'est près de chez nous, je connais déjà un peu le monde. J'ai donc fait la viande 3 ans. Mais alors c'est très dur. J'arrive à peine à tenir le coup pour 14 à 18 heures par semaine. J'ai dû quitter. Je ne cessais pas d'attraper des torticolis. D'ailleurs, un boucher, à 40 ans, il est fini: arthrite, rhumatisme, colonne barrée... à

* Par crainte de représailles, la personne désire rester anonyme.

se promener sans cesse de la glacière au magasin. Alors on m'a offert de devenir caissière.

Là aussi c'est dur. Faut pas oublier que nous, les temps partiels, on fait les heures les pires. Je commence le mercredi et je ne lâche pas jusqu'au samedi soir. Ce qui fait: mercredi 8 heures, jeudi 10 heures, vendredi 8 heures, samedi 7 heures.

Les régulières sont au début de la semaine, elles n'ont pas à faire de journée de 10 heures. Elles ont un samedi sur deux. Et si elles travaillent jusqu'à 9 heures du soir, elles commencent à midi. Ce qui est un bon calcul de la part du magasin: car après 8 heures c'est temps et demi. Les salaires des partiels étant inférieurs, ça coûte moins cher.

Dans le fond, c'est faux de croire que je serais plus prisonnière à temps plein. Car si je me sens plus indépendante à temps partiel, en réalité il n'y a rien là. Car bien que je me dise en moi-même "j'y vais pas, je suis fatigué", en réalité j'y vais tout le temps.

Je dois me céduer deux fois par année en donnant mes disponibilités: jours et nombre d'heures. Encore là, je n'ai pas vraiment le choix, je ne peux pas dire je ne travaille pas le samedi. Ou encore, j'aimerais couper ma semaine: mardi, jeudi, vendredi, samedi. Il y a comme une pression sur toi. Je me cédule le mercredi, jeudi, vendredi... pour faire plaisir, dans le fond. Je sais que c'est ça qui fait leur affaire.

En fait, c'est du temps partiel presque régulier: 32 heures, pour 38 heures pour les régulières. Mais en remarquant qu'on a les heures les plus dures. Et on est sans arrêt sur la caisse, alors que les régulières, ils les aèrent, les délassent avec des petites jobbines de paperasses, ou placer les journaux, les tablettes de chocolat. Ça repose du stress de la caisse. Car à la caisse tu finis par devenir un vrai robot. C'est incroyable à dire, avec la quantité d'argent qu'on manipule. Mais c'est ça. Tu ne vois plus les gens que tu connais et qui passent à ta caisse: un vrai travail à la chaîne.

Quand ça fait 6 ans c'est moins pire, tu peux t'imposer un peu plus. Mais attention, les nouvelles! Il faut faire les 4 volontés de la direction, sinon tu n'auras pas d'heures. Être bien docile pour une bonne période. Faut te faire aimer, en "toffant" sur les grosses caisses. Surtout pas te plaindre et demander un changement. Au moment de l'entraînement, il y a une période de probation. Actuellement il y a une nouvelle en probation: elle a eu droit à un avertissement. Et la journée suivante

elle entrerait \$100. de plus: ce qui n'est pas énorme, c'est l'équivalent d'une commande de plus. Mais c'est là un signe qu'elle rentre dans le moule. Elle écoute: c'est un bon point pour elle.

Si on peut dire que les salaires sont bons, c'est quand tu penses comme "salaire pour compléter celui du mari". Tu pourrais pas faire vivre une famille. D'ailleurs, à temps partiel tu retrouves pratiquement que des femmes, sauf les emballeurs. Les hommes passent vite au temps plein. Ils manquent de bouchers. Et d'ailleurs, le peu d'hommes pour le nombre de femmes s'explique aussi par l'instruction aujourd'hui. C'est rare de rêver placer des boîtes de conserve chez Steinberg. Pas pour un jeune; c'est pas très valorisant!

Le bienfait du syndicat

Heureusement, on est syndiqué. On approche tranquillement des conditions de salaire des régulières. À la dernière convention on a obtenu le fonds de pension, le dentiste payé, et une seule journée de 10 heures. Mais toujours pas de congé-maladie ni d'assurance salaire.

Et ça c'est injuste. Je ne peux être malade que le lundi ou le mardi, n'ayant pas droit à des congés-maladie. En plus, je dois être opérée bientôt, je serai arrêtée pour 2 mois. Sans assurance-salaire, il me restera l'assurance-chômage. Avec les coupures actuelles, il me restera quoi?

Une difficulté pour nos revendications: les temps partiels. Ce sont des étudiants qui ne font que quelques heures et qui sont là pour un ou deux ans, le temps de finir leurs études. Ils se foutent assez facilement du syndicat.

Par contre, ce qui joue à notre avantage et permet de faire certains gains dans nos conventions collectives, c'est que la grève, surtout au temps des fêtes, ça fait mal dans un marché d'alimentation.

On pourrait croire qu'un magasin comme Steinberg n'a pas le choix et se doit d'engager des temps partiels pour les moments forts. Mais pourquoi ne pas penser à 2 équipes régulières qui alternent aux deux semaines, l'une faisant le début de la semaine une fois, et la fin de la semaine dans un second temps. Car dans le fond, ils profitent de nous, les temps partiels.

Le temps partiel chez les jeunes

René

J'ai 19 ans. Je suis étudiant en mécanique automobile. Actuellement, je travaille dans un garage où je lave les autos, nettoie tapis, banquettes, etc. J'y travaille le samedi toute la journée et le soir sur appel après la classe. Je suis payé "cash", soit \$4.00 de l'heure.

Au début de l'année, en plus d'être étudiant à plein temps le jour, je me suis trouvé aussi un travail à plein temps de nuit. J'allais à l'école de 8.45 heures à 3 heures de l'après-midi. Je mangeais et je dormais quelques heures puis je travaillais dans un service de ménagerie pour la compagnie Roy, de 11.00 heures du soir à 7.30 heures du matin. Après la nuit de travail, je me rendais à l'école pour la journée. Je recevais \$145.00 "clair" par semaine. Mais après 3 semaines, j'ai dû arrêter mon emploi de nuit: j'étais perdu et je ne fonctionnais plus.

Une chance que je me suis trouvé un emploi à temps partiel dans un garage, sinon j'aurais dû laisser l'école. Je ne travaille pas pour m'occuper: j'en ai besoin. Je n'ai pas le choix: il faut que je paye pour mon linge, le transport, les cigarettes, le matériel scolaire, les loisirs, etc. Mon père ne peut pas me faire vivre: il faut que je me débrouille.

Dans mon école, beaucoup d'étudiants travaillent le soir ou la fin de semaine. D'autres se cherchent un emploi. Ils sont de la classe ouvrière comme moi et ils doivent se débrouiller. Certains sont plus chanceux que moi; leur "amie" travaille, ça aide un peu.

Pendant 2 ans, de 16 à 18 ans, j'ai travaillé à la Place Desjardins le samedi et le dimanche, comme employé d'entretien. J'ai commencé à travailler à l'âge de 10 ans comme livreur dans les dépanneurs et les pharmacies: je gagnais \$1.00 de l'heure.

Raymond et Michel

Ils sont deux frères. Raymond a 16 ans et Michel a 18 ans. Ils travaillent tous les deux dans une manufacture de sacs à main qui emploie environ une trentaine d'employés. Raymond y travaille le mardi, le mercredi et le vendredi, de 3h.30 à 5h.15 p.m. Il fait le ménage après que les employés y soient partis. Lui, il gagne \$3.00 de l'heure. Un de ses amis ne gagne que \$2.75.

Michel travaille le mercredi toute la journée, dans l'expédition: il gagne \$3.00 de l'heure. Tous les deux sont étudiants. Raymond est au secondaire V et Michel est au Cegep, dans le secteur professionnel.

"Nous travaillons parce que nous n'avons pas le choix. Notre mère, qui est sur le Bien-être social, ne peut pas payer toutes nos dépenses. Nous avons besoin d'argent pour acheter du linge, le matériel scolaire, pour pouvoir jouer au hockey, etc. Et il ne faut pas toujours achaler notre mère pour ces dépenses."

Bentley

J'ai 17 ans. Je travaille chez *McDonald* le jeudi, vendredi, samedi et dimanche. Les heures sont variables: je suis informé de ma cédule à chaque semaine. J'y travaille autour de 20 heures.

Mon emploi est d'être "lobby man": je nettoie le plancher et les tables, je vide les poubelles, je lave les vitres et les toilettes. Nous sommes 100 employés, à peu près tous à temps partiel; la compagnie veut descendre le nombre à 85. Pour l'ouverture de ce nouveau restaurant, il y a eu 400 demandes d'emplois, et on a engagé 100 personnes.

Je gagne \$3.00 de l'heure. La plupart des travailleurs ont en bas de 18 ans car, à partir de 18 ans, le salaire minimum est de \$3.47 de l'heure.

Les 3 thèmes du parfait employé de *McDonald* sont: Qualité, Service et Propreté. Si tu manques à un de ces items, tu es congédié. Et il y a un système de pointage pour calculer ta compétence. On ne t'avertit jamais quand c'est la journée de surveillance pour fixer ton pointage. Et après 3 mois, selon ton point de mérite, tu es augmenté soit de .05¢, de .10¢ ou de .15¢ de l'heure. Et si tu n' observes pas les 3 items

du parfait employé, non seulement tu n'es pas augmenté, mais tu es congédié.

Il y a un club social très bien organisé entre les *McDonald*: du sport, des sorties, etc. Mais chez *McDonald* on est exploiteur. Ce qui écœure le plus les gars et les filles, c'est que cette compagnie fait des millions en profits et qu'on sait qu'elle pourrait nous donner plus, alors qu'elle nous engage à \$3.07 de l'heure. Mais les jeunes qui sont là n'ont pas le choix: ils ont besoin d'argent. Mais moi, je m'en vais; je veux travailler un plus grand nombre d'heures et avoir un salaire plus élevé.

Michel

J'ai 20 ans. Je travaille chez Steinberg à temps partiel depuis 2 ans. J'attends d'être un régulier. Je suis commis: j'emballer, je transporte les commandes à l'auto, etc.

Je travaille au moins 20 heures par semaine, mais ça peut varier. Quand arrive la période des chèques des assistés-sociaux, des pensionnés, je travaille davantage.

Nous sommes autour de 25 employés dans le magasin. La moitié est composée de travailleurs réguliers, l'autre moitié sont à temps partiel. Les membres de cette dernière catégorie sont des jeunes, surtout des étudiants, et des femmes.

Ça fait l'affaire de Steinberg de nous maintenir ainsi dans le temps partiel. Même après des années de travail, on nous laisse croire que notre job n'est jamais assurée. C'est d'une semaine à l'autre que nous connaissons nos horaires d'emploi.

Actuellement, nous sommes en négociations. Beaucoup des revendications portent sur le problème du temps partiel: on veut que les travailleurs à temps partiel aient les mêmes avantages que les réguliers, au niveau des congés, des vacances, etc. On veut ainsi que les employés à temps partiel travaillent 6 semaines à 30 heures. De cette façon, on veut forcer la compagnie à moins utiliser cette porte de sortie qu'est le travail à temps partiel. Mais l'employeur n'accepte pas ces revendications. Il faut unifier les travailleurs à temps partiel et les réguliers: on veut se battre pour les mêmes choses. Nous avons voté pour la grève.

Interviews recueillis par la J.O.C.

Chez les hommes

La majorité des temps partiel sont des jeunes ou des étudiants

Contrairement aux femmes, les hommes qui travaillent à temps partiel sont rarement mariés et d'âge moyen; le plus souvent ce sont des jeunes ou des étudiants à plein temps.¹

Ces différences entre hommes et femmes, travaillant à temps partiel, de même que la plus forte proportion de femmes qui travaillent à temps partiel, sont un des aspects de la division du travail entre les sexes telle qu'imposée par le type de société dans lequel nous vivons.

C'est pourquoi le travail à temps partiel, pour les étudiants, ne soulève pas des problèmes de l'envergure de ceux posés à l'égard des femmes. La condition sociale des étudiants est en effet fort différente: ils travaillent sans être rémunérés mais ce travail d'étudiant n'a pas pour effet de les réduire à une situation d'infériorité sociale; il est, au contraire, un moyen privilégié d'accéder au marché des emplois qualifiés. De plus, la période de sa vie où un étudiant a besoin de quelques heures de travail pour subvenir à ses besoins est très brève. Lorsque cette période est terminée, il est précisément équipé d'une formation professionnelle qui lui permet d'échapper à ce type d'emploi.

La majorité des femmes qui travaillent à temps partiel passent, au contraire, le reste de leur temps à assumer le fardeau des tâches domestiques, tâches qui ne leur permettront jamais de se qualifier pour des emplois plus intéressants, mieux rémunérés. Bien au contraire.

Dans une situation où l'essor du travail à temps partiel ne correspondrait pas à une dégradation des conditions de travail, ainsi qu'à une

¹ 20% des hommes qui ont entre 15 et 19 ans ou qui sont étudiants à plein temps travaillent à temps partiel au Canada. Les jeunes hommes de 15 à 19 ans représentent 46% de l'ensemble des travailleurs à temps partiel masculins au Canada et 34% au Québec.

série de conséquences négatives sur le marché de l'emploi, le travail à temps partiel pourrait être une forme de travail particulièrement appropriée pour les jeunes étudiants. Mais compte tenu des conditions générales dans lesquelles il se développe actuellement, l'intérêt que peut présenter le travail à temps partiel pour les étudiants ne permet pas de remettre en question la condamnation du travail à temps partiel.

De plus, lorsqu'on sait que les emplois à temps partiel ne s'ajoutent pas aux emplois à temps plein mais les remplacent, le travail à temps partiel apparaît sous un autre jour. Le moyen qui permet à certains jeunes de poursuivre leurs études a indirectement pour effet de réduire au chômage d'autres jeunes qui ont besoin de travailler à plein temps immédiatement. Dans une conjoncture où le chômage atteint plus de 10% des travailleurs et où les jeunes travailleurs sont deux fois plus susceptibles d'être en chômage que les travailleurs plus âgés,² on ne peut pas considérer le travail à temps partiel uniquement en fonction des étudiants.

² En 1975, au Québec, le taux moyen de chômage pour toute l'année était de 14% pour les jeunes de 15 à 24 ans alors qu'il était de 8.1% pour l'ensemble de la main-d'œuvre.

DES CONSÉQUENCES BIEN RÉELLES

Quels que soient les arguments utilisés en faveur du travail à temps partiel, les conséquences sociales et syndicales du développement du travail à temps partiel sont, elles, bien réelles et néfastes. D'abord sur l'extension des droits de gérance, puis sur les possibilités de syndicalisation des travailleurs et enfin sur les divisions entre travailleurs qu'entraîne l'utilisation des travailleurs à temps partiel.

Le travail à temps partiel dans un grand magasin

Hélène GOUMAZ

La plus jeune de mes deux enfants allait dans une petite école à la pré-maternelle et le plus vieux avait commencé sa première année. J'ai cru réaliser que je disposais d'un peu plus de temps pour me permettre de travailler à l'extérieur. Aussi p.c.q. la maison que nous habitons dans le quartier Villeray avait été mise en vente par son propriétaire et qu'il fallait envisager un déménagement, donc des frais. Comme nous vivions au jour le jour il nous fallait envisager cette dépense tout en comptant que notre loyer augmenterait considérablement. C'était en '75 l'année pré-olympique, les prix avaient doublé, les loyers aussi. Donc, l'automne étant une période propice à l'embauche, pour le travail à temps partiel, p.c.q. les étudiants retournent à l'école, je me mis en quête d'un emploi à temps partiel.

Les ouvertures sont assez nombreuses dans le secteur commercial. Je me suis présentée dans un grand magasin qui demandait du personnel pour sa prochaine ouverture, laquelle demande paraissait dans les annonces du journal.

Le patron, roi et maître

Comme je n'avais pas de formation pour ce secteur, on me fit passer une entrevue avec une femme qui était la gérante du département du catalogue de la maison. Après m'avoir expliqué en quoi consistait le travail, elle me dit que pour commencer on me paierait ce qui, à l'époque, représentait le salaire minimum, et que je devrai suivre un stage de trois jours dans une succursale de la rive sud et que le magasin payait pour ce stage. Après cette entrevue on me fit passer un test de calculs pas très savants, lequel semble-t-il, j'avais raté et lorsque je demandais à récupérer la feuille de test pour vérifier les erreurs on me la refusa, disant que cela appartenait à la compagnie et que c'était privé.

D'autres que moi avaient soi-disant échoué à ce test... Ce que je puis comprendre de cette tactique, c'est que peu importe l'expérience ou la scolarité des individus, c'est cette singerie de test qui va servir de caution au salaire définitivement trop bas pour le travail qui sera demandé à ces employés à temps partiel.

Bien sûr l'apparence compte énormément, ainsi que le fait d'être bilingue. Si une femme arrive en jeans, c'est dans l'arrière boutique qu'elle ira pour défaire les paquets; aussi si elle ne parle pas l'anglais. Comme le magasin se situe au centre de Ville St-Laurent, on tolérait les unilingues anglophones.

J'ai donc commencé à travailler dès le premier jour d'ouverture du magasin, et lorsque la gérante m'a appelée pour me demander de me présenter tel jour à telle heure, elle prit soin de me signifier que durant les trois jours précédant la journée d'ouverture, le salon de coiffure offrait la mise en plis gratuitement à toutes les employées, et de bonnes réductions pour les autres traitements...

En principe, les employés à temps partiel (pour l'énorme majorité, des femmes) ne travaillent que 24 heures/semaine, c'est l'employeur qui détermine; ça peut être moins pendant la saison morte, ou plus, toujours selon les besoins de l'employeur. Mais à l'ouverture du magasin, en automne, au moment de la rentrée scolaire, j'ai commencé avec 30 heures la première semaine, et assez vite 40 heures par la suite, jusqu'après Noël. Le nombre d'employées au département ne suffisait pas. Il y avait trois catégories qui travaillaient selon un roulement établi par la gérante: la gérante et son assistante, toutes deux employées à temps plein, 7 employées à temps partiel, et quatre étudiantes, ce que la compagnie désignait comme saisonnières.

Les sept employées à temps partiel avaient suivi le stage dont la durée était nettement insuffisante. La gérante et son assistante avaient suivi un stage pour l'organisation du département, et ne savaient pas exactement en quoi avait consisté le stage de leurs employées, donc n'étaient en aucun cas des personnes ressources pour ce qui était à faire. Mais les femmes ça apprend vite et c'est plein de bonne volonté (c'est ce qu'on nous rabâchait flatteusement).

Après deux mois, pour nous montrer combien notre travail était apprécié, ils nous ont augmenté de .10¢ de l'heure à toutes en laissant croire à chacune qu'elle était la seule, p.c.q. elle était bonne, travail-

lante, etc... Personne n'en parlait et toutes étaient satisfaites parce que Noël arrivait et que les salaires étaient bons puisque il y avait possibilité de travailler 40 heures/semaine.

Les conditions de travail

Il fallait savoir tout faire, depuis répondre aux clients avec le sourire et poliment, même s'ils vous envoient chez le diable p.c.q. ils ont payé cher, qu'ils ne sont pas satisfaits et qu'ils veulent être remboursés. Ou bien ils sont agressifs p.c.q. vous les abordez en français et que ce n'est pas leur langue et qu'ils affichent ouvertement leur mépris à votre égard. Le mot d'ordre est "*Le client a toujours raison*".

Les employées à temps partiel sont appelées à faire le travail de bureau qui incombe à l'assistante-gérante, si celle-ci est en congé ou appelée ailleurs. Lorsqu'on a affaire au client derrière le comptoir, c'est debout. Celles qui avaient osé demander des hauts tabourets s'étaient fait répondre que ça regardait mal une employée qui travaillait assise, le client a l'impression qu'elle ne fait rien; c'est la gérante assise dans son confortable fauteuil de bureau qui répondit ça...

Aussi c'est important d'avoir "l'air propre", c.-à-d. d'être bien mise, pomponnée. Peu importe si tu dois aller en arrière du département contrôler les marchandises retournées par le client, et qui sont à ré-expédier à Toronto, et où t'es plus confortable en jeans pour ce travail. Ça, ça veut dire que t'uses beaucoup ton linge et tes bas, et que c'est, bien sûr, ton problème.

Les deux seules journées de congé payées par la compagnie sont Noël et le 1er janvier, à condition que l'employée ait travaillé au moins 30 heures cette semaine-là et que dans ces 30 heures, le 24 y soit inclus, ou le 31. En ce qui concerne la période des fêtes, c'est le temps de l'année où les magasins voient leur courbe de vente à son plus haut. Évidemment, c'est sur le personnel à temps partiel que ça retombe. À partir du 11 décembre, date à laquelle les magasins restent ouverts tous les soirs, samedis compris, jusqu'à 9 heures jusqu'au 2 janvier, on incite fortement les employées à donner leur maximum en fait de temps. On leur fait comprendre que c'est tout dans leur intérêt, parce que après, la saison morte arrive et on ne leur garantit même pas 18 heures/semaine. On en profite pour leur dire de prendre des vacances, lesquelles sont surtout à leurs frais, puisque la compagnie ne paie que 4% du total d'heures accumulées pendant l'année. D'ailleurs l'employée qui désire

prendre des vacances pendant la morte saison le peut facilement, ça fait largement l'affaire de la compagnie.

Celles qui maintenaient leurs 18 heures de travail/semaine, c'étaient celles qui acceptaient de travailler les jeudis et vendredis soir et les samedis. C'était mon cas, parce que, de cette façon, j'avais peu de frais de gardienne, les deux enfants pendant 1h½, 2 jours. Le reste du temps c'était mon mari qui gardait.

Mais il faut préciser que ces journées-là sont les pires dans un magasin. Il faut devenir une femme-orchestre et assumer des responsabilités pour lesquelles on n'est pas payé. Seulement que les responsabilités en question on les justifiait en disant que c'était une opportunité pour l'employée parce que ça constituait une bonne expérience pour elle et que si, à un moment donné elle décidait de prendre un poste à temps plein, on savait qu'elle était capable, qu'elle avait une bonne expérience, de bonnes références, donc qu'elle était en haut de la liste pour une promotion éventuelle.

Ne rêvez pas aux promotions

Mais la réalité est tout autre. Si l'employée est efficace, la gérante tient à la garder le plus longtemps possible, parce que ses congés à elle et son horaire ne sont pas un casse-tête. Son département fonctionne bien sans qu'elle soit écrasée par les efforts à faire pour que ça tourne rond. Aussi, sur sept employées, si quatre d'entre elles manifestent l'intention d'obtenir un poste à temps plein, toutes sont efficaces, la gérante va devoir trancher le dilemme s'il y a une ouverture, puisque c'est elle qui fait la recommandation au département du personnel. Elle devra en favoriser une parmi les quatre. Le truc de l'augmentation à toutes et qu'on laisse croire à chacune qu'elle seule l'a eue, ne s'applique plus. Donc, on fait venir quelqu'un de l'extérieur ou d'un autre département. Et ça recommence. En fait, ça fonctionne bien parce que peu désirent passer à temps plein. La plupart veulent travailler mais pas plus de 24-30 heures/semaine et de préférence le matin.

L'idéologie motrice, c'est la grande famille, l'esprit de famille: la gérante peut accommoder les heures des employées (sans leur préciser qu'elle les attend au détour avec un service qu'elles auront à rendre en échange; exemple: travailler un samedi. On se voyage les unes les autres, on échange des journées, etc...

Diviser les travailleurs

À un moment donné tu te rends compte que t'es vraiment exploitée. Tu as droit à deux fois quinze minutes (chrono en main) pour huit heures de travail. Ton heure de dîner n'est pas payée, tu la prends quand tu peux entre 11h30 et 14 heures. En fait, tu travailles 9 heures, t'es payée pour huit heures, et t'es pas libre de récupérer cette heure-là quand tu veux. Vient un jour où tu apprends que la petite étudiante qui a commencé la semaine dernière gagne 0.10¢ de moins de l'heure que toi, et c'est toi qui te ramasses à lui montrer quoi et comment faire, en plus de ce qui est ta job régulière. Tu t'aperçois qu'elle peut travailler tout l'été à plein temps, qu'elle jouit de plus d'avantages que toi parce que, en plus de n'avoir aucune responsabilité, elle a plus de sécurité d'emploi, qu'elle est moins soumise que toi au règlement, c'est-à-dire qu'elle arrive pour travailler en jeans ou en tout cas sûrement pas avec des vêtements qui lui auront coûté les yeux de la tête.

C'est une étudiante, elle peut arriver en retard: "bien, la pauvre, elle sort de l'école, faut y donner une chance." Mais toi, par exemple, arrive pas en retard, parce que t'as pas autre chose à faire que d'être à l'heure à l'ouvrage. Peu importe que la veille au soir tu aies passé 20 minutes de plus à compter la maudite caisse qui n'arrivait pas et dont tu étais responsable à la place de l'assistante-gérante. T'es soumise aux mêmes règlements que le personnel à temps plein, des cadres pour la plupart, ponctualité, "tenue propre", bilinguisme, etc., mais la marge des salaires entre les temps partiel et saisonnier n'existe pas vraiment. Les responsabilités ne sont pas les mêmes pour un salaire égal.

En plus, le fait de bénéficier de la remise de 15% sur tous les achats faits au magasin, t'amène à dépenser plus. La sollicitation est très forte. Et aussi, l'espèce de compétition qui existe à bien des niveaux entre les employés: compétition pour une promotion, compétition en ce qui regarde les biens de consommation (tenue vestimentaire, voiture, maison, etc...).

En somme, de loin la situation n'apparaît pas misérable, et ce genre d'emploi convient parfaitement à la femme d'un certain âge qui cherche le salaire d'appoint qu'elle va presque infailliblement dépenser dans l'entreprise de ceux qui l'exploitent.

Les vendeuses itinérantes

Être vendeuse pour une compagnie prestigieuse comme Avon n'est pas toujours aussi alléchant que cela peut paraître. Ce sont les vendeuses qui assument les frais et les risques. De plus, le système de la vente à commission, s'il est un stimulant au travail, peut également devenir une forme subtile d'exploitation. Cette lettre d'une vendeuse Avon témoigne du souci de protéger ses compagnes. Le cas n'est pas unique: d'autres compagnies, comme les produits Amway, utilisent ce genre d'employés que sont les représentants ou les vendeurs à domicile.

NOTE DE LA RÉDACTION

Avon Products Ltd

Messieurs,

Vous allez peut-être sourire du fait que j'adresse ma lettre à la Compagnie Avon et que j'écrive Messieurs. C'est que je sais très bien qu'une compagnie n'a pas d'âme ou de sentiments. Ce qui n'est pas le cas pour son président et son conseil d'administration. Je m'adresse donc à ces Messieurs (car, que je sache, il n'y a pas de femme à la direction). Ces messieurs qui sont comme tout le monde, des bons pères de famille, humains, compréhensifs et responsables. Ils sont aussi, comme nous tous, dépendants de leur travail.

Évidemment, il y a une bonne différence entre les directeurs et la simple vendeuse. Il y a une place pourtant où tout le monde se rejoint: c'est le contexte familial: chacun a le sien, mais tous ont un même but, le bonheur et le mieux-être de sa famille. Je vous demande de lire cette lettre et de ne pas sortir votre "Monsieur le directeur". Restez simple-

ment un homme qui écoute une femme. Une femme qui a à cœur le mieux-être des siens, mais aussi celui de ses compagnes.

Une femme qui décide, un jour, de prendre un travail pour aider son conjoint à joindre les deux bouts, ne devient pas pour autant éligible pour un travail à plein temps. Elle regarde donc les possibilités qu'il y a pour elle de trouver quelque chose qui soit rentable mais qui, en même temps, lui permettra d'avoir soin de sa famille. Elle se laisse tenter par Avon dont la publicité laisse entrevoir de belles possibilités. Mais elle ne tarde pas à déchanter.

Où est le 30% promis à l'occasion de son engagement? À chaque campagne elle reçoit une liste de plus en plus longue d'articles à 20% (10% à la campagne 4) et ce, malgré une promesse faite en 1976 qu'à partir de 1977 il n'y aurait plus de 20%. Les quelques produits à 45 ou 50% ne compensent pas car ce n'est jamais les articles les plus vendants! En plus, il faut payer la publicité de la compagnie, et ce, pas à petits frais. On fait une brochure à la "hauteur" de la compagnie, mais pas à la hauteur de la bourse des vendeuses! On doit payer sur tout: sacs, démonstrateurs, brochures. Il y a aussi la gasoline pour la voiture: ceci ne paraît évidemment pas sur notre facture. Tout bien compté, elle s'aperçoit vite qu'elle change 4 trente sous pour une piastre.

Elle choisit donc de laisser Avon et s'empresse de trouver autre chose. Elle n'a pas à chercher longtemps pour trouver quelque chose de mieux. Alors elle n'a pas le cœur tendre pour Avon.

Il y a un autre point aussi que je voudrais porter à votre attention. La campagne de Noël et le Nouvel An! Ce n'est pas le temps d'aller achaler le monde pour acheter des produits. Ils ont pris leurs précautions et ont bien autre chose en tête. D'autant plus que les "distributeurs" de la compagnie ont bureau fermé pour une dizaine de jours. Pourquoi vos vendeuses n'auraient pas droit à de courtes vacances, mais bien méritées, à cette occasion? Il leur faut travailler d'arrache-pied tout le reste de l'année.

Il y a aussi cette campagne de 4 jours qui suit. C'est vraiment trop court. On n'a même pas le temps de dormir. Une seule campagne du 17 décembre au 12 janvier, date d'envoi de la commande. Ce serait plus humain pour tout le monde: clients, vendeuses et leur famille.

Les remarques que je vous fais ont été soulevées à nos assemblées de groupe, mais j'ai l'impression que ça n'a pas monté plus haut. Com-

me l'on n'est bien servi que par soi-même, je vous envoie directement l'opinion que l'on a à la base. J'espère que vous prendrez ma lettre en considération et que vous n'y verrez qu'une critique constructive. La solution la plus facile eût été de faire comme la plupart, et de laisser sans dire un mot. Mais j'en suis incapable. J'aime de ce que je fais, mais je ne voudrais pas "payer" pour travailler, comme on dit.

Il me semble que ces quelques changements accomplis, la Compagnie ne s'en porterait que mieux. Il y aurait une main-d'œuvre plus stable et plus heureuse, donc plus de rendement pour la compagnie, plus de bénéfices pour tout le monde.

Marthe CHRÉTIEN
et plusieurs signatures

Bagotville, 1/2/77

Dans les conventions collectives

Pour mettre un frein au développement abusif de l'emploi à temps partiel, il faut que les travailleurs à temps partiel obtiennent l'égalité avec les travailleurs à temps plein pour tous les aspects quantitatifs de leurs conditions de travail. Une clause générique, à l'exemple de celle-ci, est un moyen d'assurer cette égalité:

"Le terme salarié à temps partiel désigne tout salarié qui ne travaille pas des semaines entières. Le salarié à temps partiel jouit de toutes les dispositions de la présente convention collective au prorata du temps travaillé."

Les agences privées de placement

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME*

L'absence de contrôle gouvernemental sur les agences privées de placement et les entreprises de location de services défavorise également un certain nombre de travailleuses et de travailleurs. Faute de services publics adéquats en matière de main-d'œuvre et de placement, beaucoup de travailleurs sont forcés d'avoir recours à des bureaux privés.

Il existe cependant peu d'informations sur le fonctionnement de ces agences, les clientèles qu'elles servent, les conditions d'emploi des travailleurs qu'elles embauchent. Des enquêtes menées à ce sujet dans différents pays ont démontré que les travailleurs qui faisaient appel aux services de ces agences étaient exploités.

Au Québec, il existe beaucoup d'agences de travail temporaire et de placement, mais on en sait peu de choses. Il s'agit en réalité d'un marché parallèle de la main-d'œuvre, auquel les entreprises font souvent appel. Le ministère du Travail et de la Main-d'œuvre devrait entreprendre une enquête approfondie sur cette question et devrait scruter à la fois les activités, le fonctionnement et les clientèles de ces agences ainsi que les conditions de travail et la rémunération des salariés qui trouvent un emploi par leur intermédiaire.

Cette étude devrait également cerner deux autres aspects de la question: les raisons qui incitent les employeurs à faire appel à ces entreprises, et la perception que les travailleurs ont de leur situation. Une telle enquête nous semble urgente afin que le ministère du Travail et de la Main-d'œuvre soit en mesure de présenter une législation destinée à contrôler les activités de ces agences et à assurer aux travailleurs embauchés par leur intermédiaire des conditions de travail équivalentes à celles des travailleurs permanents des entreprises.

* *Pour les Québécoises: égalité et indépendance*. Conseil du Statut de la Femme, Gouvernement du Québec, page 252.

Mettre fin à l'arbitraire

EMPLOYÉS DES MAGASINS DIRECT FILM

C'est l'histoire d'un jeune syndicat, celui des Employés des Magasins Direct Film (CSN). Jeune, car son accréditation ne date que d'avril dernier. Mais jeune surtout par la moyenne d'âge de ses membres, 21 ans. Un syndicat qui a réussi à regrouper des travailleurs dont la majorité est à temps partiel.

Direct Film est une entreprise québécoise. Au dire de son président, Adrien Castegnier, dans une lettre destinée à mettre en garde contre le syndicat: "Ils sont très rares au Québec les exemples d'une entreprise partie de zéro qui a innové, qui a pris des risques et réussi ce que Direct Film a réussi. Et ça, c'est fait par des Québécois avec beaucoup de difficultés et à la suite de 19 années de dur labeur" (6 avril 79).

Développé selon le principe de la présence auprès du client, Direct Film multiplie ses magasins et les divise en petites unités. Ainsi, la région de Montréal métropolitain comprend actuellement plus de 100 magasins ou kiosques de vente. Beaucoup d'entre eux n'ont pas besoin de 2 employés à temps plein, de sorte que le temps partiel devient alors la loi de la majorité. Sur les 250 employés de cette région administrative, on compte 100 "gérants", une quinzaine d'employés à temps plein, et le reste à temps partiel, environ 60%.

Pour connaître la situation qui règne chez ces employés, et leur démarche de syndicalisation, nous avons convoqué une table ronde avec quatre d'entre eux.

À la merci de l'employeur

En général, les magasins nécessitent 61 heures d'ouvrage, dont 40 sont assurées par le gérant et 21 distribuées en temps partiel. Ceux dont le chiffre d'affaire est plus élevé vont jusqu'à 80 heures, dont 2 temps partiels de 20 heures. Chez Direct Film, les employés à temps plein sont tous sur le même pied, la seule différence est dans le nombre d'heures. Et, même pour les employés à temps plein, le nombre d'heures n'est pas garanti.

“Moi, je fais 16 heures, nous dit Diane, mais j'ai la chance d'être rattachée au même magasin. C'est une situation privilégiée, parce qu'il y a plusieurs temps partiels qui doivent aller d'un magasin à l'autre, au gré du superviseur.”

La majorité des travailleurs à temps partiel font entre 15 et 25 heures, réparties la fin de semaine. S'ils en font moins, c'est qu'ordinairement ils ne sont pas appelés. Il n'y a pas de catégories, comme par exemple ceux qui seraient sur les listes d'appel. Notre situation n'est jamais définie. Dans les règlements de la compagnie il est dit que “les temps partiels doivent être disponibles jeudi soir, vendredi soir et samedi toute la journée; cependant Direct Film ne s'engage pas à les faire travailler”. On est vraiment à la merci de l'employeur.

Les seules catégories sont les travailleurs qui sont rattachés à un magasin, et ceux qui ne le sont pas. On a vu des employés changer d'un magasin à l'autre, et cela 2 ou 3 fois dans la journée. On engage un employé en lui disant qu'il est à temps plein; mais au premier congé férié, la personne apprend qu'elle est à temps partiel et qu'elle n'a pas droit au congé payé. Cela arrive fréquemment.

L'image publique de Direct Film

Il est très rare que la compagnie congédiera une personne: il faudrait un délit majeur. Au lieu de cela, ils se mettent à vous faire promener d'un magasin à l'autre, jusqu'à ce que vous soyez écœurés et que vous lâchiez. Autrement, ça leur ferait un mauvais nom auprès du gouvernement.

Direct Film est bâti en fonction de son image, et celle qu'elle voudrait projeter en est une de très bonnes relations patronales-ouvrières. Ils veulent tellement peu congédier quelqu'un qu'ils poussent

même la farce jusqu'à ne pas appeler quelqu'un pour travailler durant 6 mois, mais ils ne le mettent pas dehors.

Nous n'avons pas de contrat de travail: "Dans mon cas, j'avais été gérante quand j'ai décidé de poursuivre mes études; mais j'ai abandonné après un an et je suis revenue au travail. Alors on m'a engagée de nouveau pour 40 heures par semaine, avec le statut de temps partiel. À cette époque les temps pleins et partiels n'avaient pas le même salaire, et les congés n'étaient pas payés" (Diane).

Pourtant, quand vous vous engagez pour Direct Film, vous avez l'impression d'entrer dans une grande famille et d'avoir décroché la job par excellence. "Ici, tout le monde s'entraide: venez nous voir si vous avez des problèmes". Mais quand on va en profondeur, on se rend vite compte que ce paternalisme n'est qu'une façade. C'est la pyramide parfaite: tout est tellement hiérarchisé et spécifique que les personnes sont interchangeables et n'ont aucun pouvoir.

Pour diviser encore davantage les travailleurs, affirme Michel, ils font remplacer les gérants par des temps partiels, au salaire des temps partiels. "Moi je l'ai fait durant tout un été, nous rappelle Diane; et si on leur demandait d'avoir le salaire de gérant, on nous répondait que nous étions privilégiés de pouvoir travailler 40 heures. C'était ça notre récompense. Alors, soit que j'accepte cette situation, ou qu'à chaque semaine je ne sois pas certaine du nombre d'heures que je ferai". Et Denis: "Durant l'été des Olympiques, j'ai remplacé le gérant durant 2 mois et demi, au salaire de temps partiel: ce fut pour eux une économie d'argent".

Les avantages sociaux

En fait d'avantages sociaux, il n'y a rien sauf les congés payés au prorata des heures travaillées durant les 13 dernières semaines. Aucune assurance, aucun congé pour maladie. Nous avons droit à 2 semaines de vacances, 3 après cinq ans; mais rares sont les temps partiels qui se rendent à cinq ans.

Nous n'avons pas droit à l'assurance-chômage: "C'est un problème, dit Denis, ça fait 5 ans que je paye l'assurance-chômage et je ne suis même pas éligible; au moins, que je n'aie pas à payer!" En été, la majorité des temps partiels font leurs 30 heures: "Il faut 20 heures pendant 12 semaines consécutives pour toucher le chômage, mais on ne les atteint presque jamais, ils diminuent notre horaire". De plus, Direct

Film ne congédie jamais personne: les travailleurs partent d'eux-mêmes.
Et pour cause!

La naissance d'un syndicat

Nous avons eu l'avantage de voir naître un syndicat. L'idée en était venue à un gérant qui avait été muté de magasin, d'un bout à l'autre de Montréal, avec la promesse de promotion et d'augmentation de salaire. Ce n'était hélas qu'une promesse verbale qui n'a jamais été tenue. Il va alors frapper à la porte de la CSN. L'idée fit son chemin auprès d'un groupe de jeunes qui travaillaient dans le même magasin. Il était impossible de vouloir syndiquer tous les magasins à la fois: on s'attaqua donc d'abord à une seule région, celle du Montréal métropolitain. "Pour que la compagnie ne nous fasse pas de difficultés juridiques, nous avons pris une unité administrative reconnue par elle. Au Ministère du travail on préfère que les unités de négociation représentent les structures de la compagnie".

L'unité de négociation représentait pourtant un territoire allant de Châteauguay à Beloeil, sur la rive sud, et de Terrebonne à St-Eustache, sur la rive nord. "Et nous n'avions pas d'automobile!" Cette contrainte, nous expliquent les responsables, allait de pair avec l'isolement et le roulement du personnel à temps partiel. Nous n'avions pas la liste des employés, mais, d'après notre calcul, il devait s'élever à environ 250 personnes. "Il nous a fallu visiter chacun des 88 magasins qu'il y avait à cette époque, au moins deux fois pour rencontrer tout le monde".

La compagnie savait que dans le code du travail les gérants sont considérés comme des cadres et qu'ils ne sont pas syndicables. Sauf que le gérant de magasin chez Direct Film n'a aucun pouvoir de gérance: il fait exactement le même travail que les employés à temps partiel, servir les clients. On savait que la compagnie allait contester sur ce point. Malgré cette contestation, les employés à temps partiel ainsi que les quelques employés à temps plein ont réussi à obtenir l'accréditation syndicale en juillet dernier. Pour la réserve au sujet des gérants, elle a été levée et le syndicat fut complètement accrédité le 5 novembre.

La riposte de l'employeur ne se fit pas attendre. Une lettre frisant l'intimidation fut aussitôt envoyée aux employés, suivie d'une autre accompagnée d'un sondage "anonyme" sur le degré de satisfaction des employés. Le syndicat était présenté comme si c'était la CSN qui tentait

de s'introduire et de démolir la compagnie au profit des Américains, "alors qu'en réalité c'était nous, les employés, qui avons fait toutes les démarches".

Réaction des employés

Quand nous avons commencé, les membres de la direction des districts se sont mis à venir dans les magasins pour demander s'il y avait quelque chose qui n'allait pas, en disant qu'à Direct Film on pouvait se parler. Mais ce baratin ne prenait déjà plus. Les lettres qu'ils ont fait parvenir ont été, de leur part, une erreur tactique, parce que les endroits où on n'avait pas encore entendu parler du syndicat ont ainsi appris qu'il y en avait un en formation. Et les gens ont commencé à s'en parler. Les temps partiels, qui se promenaient d'un magasin à l'autre, ont été les meilleurs recruteurs.

"Mais ça n'a pas été facile, nous dit Diane, les gens avaient peur, et il a fallu leur faire plusieurs visites". Quand on essaie d'analyser cette peur avec les responsables du syndicat, on se rend compte qu'elle provient d'une ignorance totale des droits et de la protection que le code du travail accorde aux travailleurs: "Si on s'occupe du syndicat, ils vont nous mettre à la porte".

C'est une peur instinctive, sans raison précise: "Comme si c'était normal d'avoir peur d'un syndicat". Plusieurs trouvaient que l'idée était bonne, mais quand il s'agissait de signer, ils ne pouvaient pas se décider. "Et si la compagnie ne veut pas accepter, qu'est-ce qu'on va faire?" C'était la peur de la grève: comme si syndicat était synonyme de grève.

Cette réaction de peur surprenait d'autant plus les responsables que la moyenne d'âge des employés est plus jeune: 21 ou 22 ans. Les jeunes sont normalement plus renseignés, ils lisent plus. La plupart demeurent encore chez leurs parents et n'ont pas encore de responsabilités familiales. La tendance de Direct Film est d'employer des gens de plus en plus jeunes, parce qu'ils seraient plus dociles, ils n'auraient pas encore de conscience sociale, ils suivraient encore ordinairement l'opinion de leurs parents. Quand on leur dit que dans le syndicat ils peuvent avoir leur mot à dire, ils ne comprendraient pas ce langage. On aurait pensé le contraire, remarquent les promoteurs du syndicat. À l'embauche on fait maintenant passer un test de personnalité pour déterminer leur degré d'attachement à l'autorité et leur degré de conscience sociale.

Les demandes syndicales

La principale demande syndicale, et celle qui est à l'origine du projet, est de faire disparaître tout ce qu'il y a d'arbitraire chez Direct Film. "Depuis des années, tout se fait de façon arbitraire: on n'a jamais su les règlements, comment se faisaient les promotions, etc". On est entièrement à la merci de l'employeur. On demande l'affichage des postes et la promotion par ancienneté.

Malgré l'apparence très moderne des magasins, les conditions physiques sont déplorables. Dans les centres d'achat, les gens deviennent agressifs après une heure, à cause du bruit, et ensuite ils n'en prennent au vendeur. On ne pense pas à ceux qui passent 40 heures par semaine dans ce contexte: un comptoir entre deux escaliers mobiles à Place Alexis Nihon, ou encore, face à la fontaine à Place Versailles. Et ces kiosques à aire ouverte où l'on est tout le jour dans le bruit et les courants d'air.

C'est presque incroyable d'avoir encore à demander une toilette et un lavabo dans chaque magasin, en 1979. Quand tu en as besoin, il te faut fermer le magasin et aller faire la queue à l'autre extrémité du centre d'achat: il suffit que vous commenciez à fermer la grille du magasin pour qu'un client arrive.

Normalement, tout employé a droit à une heure pour aller manger. Ici, chez Direct Film, il nous faut encore l'exiger. Ordinairement, le vendeur est seul au magasin et ne peut laisser; il n'a alors qu'une prime de \$2.75 pour manger seul et souvent en vitesse.

Pour le moment, le projet est d'asseoir solidement le jeune syndicat, par un travail d'éducation. Un syndicat, nous affirme-t-on, n'est pas là seulement pour de meilleurs salaires: ce serait alors favoriser la société de consommation. L'important est de se donner les moyens de faire l'éducation des travailleurs et de se donner une force: à long terme, c'est ce qui leur est le plus profitable. Mais il y a encore des difficultés pour obtenir du temps libéré chez des travailleurs à temps partiel, pour ce travail d'éducation.

Pourquoi on choisit le temps partiel

Dans ce syndicat, on n'est pas contre le travail à temps partiel, tout dépend de la façon dont la compagnie l'instaure. On veut être traité sur le même pied que les employés à temps plein. Parce qu'au fond, tous

font le même travail, que ce soit les gérants, les employés à temps plein ou les autres.

Le travail à temps partiel répond à une demande, surtout de la part des étudiants. Le système de prêts et bourses n'est pas suffisant, et d'ailleurs il exige que les étudiants gagnent une partie de leurs cours. Il y a aussi ceux qui le font par choix, parce qu'ils veulent faire autre chose dans la vie que de travailler à la semaine longue. Un nombre limité d'heures de travail suffisent à leurs besoins. C'est, nous dit-on, un nouveau mode de vie: on conteste la société de consommation.

Mais le travail à temps partiel doit remplir une autre fonction: celle de permettre aux familles d'aller chercher un salaire d'appoint. Ce n'est plus alors un choix mais une obligation. Dans un cas comme dans l'autre, il est important que cette catégorie de travailleurs soit protégée contre l'arbitraire et le risque d'exploitation dont ils sont l'objet.

(propos recueillis par Paul-Émile Charland)

Le travail à temps partiel divise les travailleurs entre eux

La division des travailleurs en syndiqués et non syndiqués, dans une entreprise ou une institution, tend à faire pencher le rapport de force en faveur de l'employeur. Comment? Le syndicat n'a aucune droit de regard sur les décisions concernant l'agencement des effectifs des travailleurs à temps plein et à temps partiel, l'ouverture et la fermeture de postes. L'employeur peut donc aisément employer un plus grand nombre de travailleurs à temps partiel ou d'occasionnels dont les horaires seront agencés de façon à ce qu'ils remplacent les travailleurs à temps plein syndiqués. Ceux-ci se verront alors menacer de perdre leur emploi.

Le ministère des Postes et les occasionnels

Guy COURTOIS, *postier*

“Lentement, mais sûrement, le ministère des Postes s’achemine vers l’établissement d’une forme de travail à temps partiel, incontrôlable par les syndicats. Malgré les ententes de la dernière convention et le nombre incalculable de griefs intentés, l’Administration des Postes continue à nous bafouer en engageant des travailleurs occasionnels.”

Chez nous, précise Guy Courtois, il existe deux catégories de travailleurs à temps partiel: les réguliers et les occasionnels. Les réguliers font partie du syndicat: il fallait absolument qu’on accepte ça dans notre convention collective. Le gouvernement n’a jamais voulu céder et nous accorder une convention collective sans qu’on accepte certain temps partiel.

Le temps partiel régulier

Aux Postes, il y a “rush” le matin et le soir. Le gouvernement prétendait qu’il ne pouvait pas faire entrer des travailleurs pour une période de 8 heures parce qu’il n’y avait un surplus de travail que pour 4 heures. Le syndicat a dû plier, non sans une certaine inquiétude. C’est devenu du temps partiel permanent. Les travailleurs ont droit au syndicat et aux avantages sociaux proportionnels à leurs heures de travail.

Les “temps partiels réguliers” ne peuvent pas travailler plus de 30 heures par semaine. Ils acquièrent l’ancienneté et peuvent accéder au “temps plein” s’il y a un poste d’ouvert. Le syndicat les a protégés et leur a obtenu les avantages sociaux dont ils bénéficient aujourd’hui. Certains d’entre eux sont très syndicalistes, d’autres moins ou pas du

tout: ça dépend beaucoup s'ils viennent des grands centres ou de petites villes.

Les travailleurs à temps partiel sont considérés comme de "vrais" travailleurs. En effet, pour au moins la moitié d'entre eux, c'est leur unique gagne-pain. Pour les autres, ce travail représente un surplus, parfois indispensable au revenu familial. Cette catégorie de travailleurs, ainsi que les occasionnels, contient une forte proportion de femmes. Trois ou quatre heures par jour, quinze ou vingt heures par semaine, c'est peu pour celui qui doit gagner sa vie.

C'est encore trop pour le gouvernement fédéral qui vient de réduire à 20 heures par semaine les exigences requises pour retirer l'assurance-chômage. Avec l'utilisation de travailleurs occasionnels, il vient encore réduire le temps régulier de travail.

Les travailleurs occasionnels

Le temps de Noël a toujours exigé, aux Postes, une main-d'œuvre supplémentaire: c'étaient les travailleurs occasionnels.

Main-d'œuvre d'occasion, non syndicable, venue chercher un revenu d'appoint. Pour le ministère des Postes, main-d'œuvre moins dispendieuse, envers qui il ne reconnaît pas d'obligation.

L'utilisation d'occasionnels s'est généralisée surtout à l'occasion de l'introduction des machines de tri automatique. Les travailleurs réguliers n'étaient pas intéressés par les nouvelles fonctions qui exigeaient de la dextérité, de la vitesse, du rendement surveillé, et le bruit des machines. Les salaires étaient moindre: par exemple, le "codeur" ne devait recevoir que le minimum de la convention, c'est-à-dire \$3.01 à cette époque. À ces conditions, les employés n'étaient pas empressés à entrer dans l'automatisation.

On se mit alors à engager des gens pour travailler sur les machines, sans examen, sans rien. Ces gens-là jouent contre le syndicat et deviennent une espèce de "scabs" qui prennent la place des travailleurs réguliers. Pour échapper à la loi, le Ministère des Postes a tenté de leur donner différents noms, comme celui de "casuels", ou d'autres semblables. Ce fut porté en cour et il y a eu arbitrage: le syndicat a prouvé que c'était du pareil au même et que le patron n'avait pas le droit de leur donner un autre nom, c'était bel et bien des travailleurs occasionnels.

Les travailleurs occasionnels forment une classe de travailleurs à l'entière disposition du patron: c'est lui qui les appelle et les fait entrer. Parmi ceux que je connais, c'est une affaire de famille: on fait entrer sa femme, ses enfants, ses amis, les membres de son club de hockey. C'est une espèce de "family compact". Alors, quand le patron leur dit de faire quelque chose, ils le font parce qu'ils lui doivent leur emploi. Ils deviennent comme une sorte de "cinquième colonne" ou d'espions à l'égard du syndicat. Ce sont, pour la plupart, des gens qui prennent cela comme une deuxième job, ou pour avoir un surplus de revenu.

Pourquoi lutter contre le travail occasionnel?

La lutte contre le travail à temps partiel n'est pas neuve aux Postes. Nous avons dû intégrer le temps partiel régulier, mais aujourd'hui la menace est encore plus grande de perdre nos emplois permanents. Les occasionnels ne sont pas engagés au même taux, ils ne suivent pas les normes de la convention. N'ayant pas droit aux bénéfices sociaux, ils ne paient que l'impôt sur leur salaire. Le gouvernement se sauve ainsi d'un paquet de troubles.

Avant le dernier contrat, c'était admis qu'on ne devait engager que les permanents, lesquels avaient droit au surtemps s'ils le désiraient; on ne devait engager des occasionnels que lorsque le quota de permanents était épuisé. Mais en pratique, ce n'est pas observé: quand les gars ont fini leur journée, on fait entrer des occasionnels sans offrir le choix aux permanents, pas même à ceux du temps partiel régulier.

Avec l'introduction de l'automatisation, on a joué avec les occasionnels. On prenait l'ouvrage d'un bureau et on l'envoyait dans un bureau automatisé; même s'il fallait l'envoyer à 600 milles, le courrier se faisait trier là-bas. Il y eut même un temps où le courrier de Montréal était trié à Calgary. On avait construit là-bas un gros centre automatique, à 20 milles hors de la ville. Ils avaient mis sur pied un service d'autobus pour aller chercher les occasionnels, les attendre et les ramener en ville.

C'est ce qui arrive pour les plus petites villes: on envoie trier ailleurs, là où le syndicat ne bouge pas. Alors il se produit un surplus d'ouvrage et on fait entrer des occasionnels.

Le travail ne devient presque plus contrôlable depuis que les bureaux sont subdivisés et dispersés. On ne peut plus reconnaître les gars,

s'ils sont permanents, syndiqués, ou occasionnels. C'est comme ça qu'ils jouent contre nous. Quand un travailleur occasionnel commence à être trop connu, on le transfère dans un autre bureau, et personne ne sait s'il est un nouveau, un occasionnel ou un permanent.

Le but de l'employeur

C'est clair, le but de l'employeur est d'en arriver à des équipes de 4 heures, des travailleurs à temps partiel. Il n'engage plus de permanents, avec tout ce qu'ils ont acquis de bénéfices et de privilèges. C'est avec ça qu'ils vont écraser le syndicat: c'est voulu et c'est ce qui s'en vient.

On a déjà perdu beaucoup de choses, par exemple, on n'a plus le droit de se faire représenter par un délégué: c'est pourtant le commencement d'une convention. Maintenant, c'est le gars lui-même qui doit aller se défendre. Il faut que ce soit un cas très urgent pour avoir un délégué, et c'est laissé à la discrétion du patron.

Avec les machines qui peuvent trier jusqu'à 30,000 lettres à l'heure, les employés travaillent trois heures d'affilée, avec un rendement très surveillé. Nous vivons actuellement une politique de coupure de postes réguliers, pour les remplacer par des temps de travail plus courts. D'ici 3 ou 4 ans, on prévoit qu'il y aura 8,000 emplois permanents de disparus.

Une occasion en or

La période actuelle est propice à la mise sur pied du temps partiel. Avec un taux de chômage et une augmentation du coût de la vie comme ceux que nous connaissons, beaucoup de gens sont heureux de pouvoir se trouver "une petite job". Pour rencontrer le minimum vital, ou encore pour se payer un peu de luxe, on se cherche du travail. Et les employeurs sont heureux de pouvoir le distribuer à la miette.

C'est une occasion en or pour détruire le syndicalisme et le réduire à néant. Déjà, dans le domaine du commerce, cette tactique du temps partiel joue à plein contre le syndicat. Le magasin Eaton, pour ne mentionner que lui, a évité de cette façon la syndicalisation de ses employés. Mais avec le temps partiel, c'est la qualité des services qui n'est plus pareille.

Du pour et du contre

La question du temps partiel n'est pas simple à trancher: il y a du pour et du contre. Comme les salaires n'augmenteront plus, il faudra aller chercher un surplus quelque part. Mais un gars qui gagne \$22,000 par année n'a pas besoin d'aller chercher un supplément de revenu: c'est ruiner sa santé. Tandis que pour d'autres, c'est nécessaire. Il faudrait pouvoir réglementer le double emploi et ne le permettre que dans des circonstances spéciales.

Les groupes féminins prônent le travail à temps partiel, mais ça peut leur jouer un mauvais tour parce que ça fait le jeu du système actuel.

Si le travail à temps partiel devient nécessaire, il faudra qu'il soit reconnu et encadré, comme nous l'avons fait chez nous. Cette catégorie de travailleurs a intérêt à se solidariser avec les autres et à faire des batailles communes, en particulier contre les travailleurs occasionnels qui constituent une menace à leurs emplois. Je ne parle pas ici du travail des étudiants qui est permis, c'est une autre catégorie et c'est inscrit sur leur carte. Je parle des travailleurs occasionnels, qui ne sont pas syndiqués, et contre lesquels nous continuons de mener une bataille en règle.

Propos recueillis par Paul-Émile Charland

Huit mois de grève contre le temps partiel

CHAUFFEURS D'AUTOBUS

Commission de transports de Québec

Une grève de 8 mois s'est terminée à Québec, le 6 octobre, paralysant le transport en commun; une perte de \$10 à \$11 milles dollars de salaire par travailleur. Une solidarité syndicale qui ne s'est pas démentie, malgré les pressions venant de toute part. Il fallait sans doute que les enjeux soient d'une grande importance pour justifier de tels inconvénients. La population ouvrière de Québec a droit à une explication de la part des travailleurs de la Commission des transports.

L'enjeu principal sur lequel les chauffeurs n'ont pas voulu céder, et ne céderont jamais, c'est l'emploi de travailleurs à temps partiel sur les autobus. Leur sécurité d'emploi, ainsi que la qualité du service sont trop étroitement liées à cette question pour qu'ils y renoncent. Nous avons interviewé, sur ce sujet, des chauffeurs de la C.T.C.U.Q.

Une sécurité d'emploi menacée

“L'idée du travail à temps partiel m'intéressait, raconte un employé, mais quand j'ai compris ce que la compagnie voulait en faire, ç'a été fini!” Les employés à temps plein seraient mis à temps partiel et ils auraient pu être congédiés, même les anciens. Ce risque touchait au moins 100 des 500 chauffeurs. On se rappelle qu'ils ont déjà dû faire des luttes et des grèves pour obtenir de pouvoir travailler régulièrement 40 heures par semaine.

De plus, la venue du temps partiel brimait leur choix d'ouvrage: les vieux chauffeurs n'auraient plus eu le choix de leurs heures de travail. Avant d'obtenir la fin de semaine libre, il aurait fallu attendre 8 ans, et 13 ans avant de pouvoir prendre une semaine de vacances en juillet.

Tandis que les temps partiels, engagés seulement pour les heures de pointe, allaient jouir de tous ces avantages. Après 15 ans de travail, les chauffeurs avaient le droit de pouvoir obtenir les promesses qu'on leur avait faites lors de leur engagement.

La convention collective que nous offrait la compagnie constituait donc un recul de 20 ans. Nous n'avions pas d'autre choix que la grève. D'ailleurs, cela faisait l'affaire de la compagnie, car elle allait ainsi renflouer ses déficits. Si son intention avait été de casser le syndicat, par l'introduction du temps partiel, elle n'a réussi qu'à le renforcer et à l'unifier davantage. Mais les profits qu'elle a faits sur le dos des travailleurs durant les 8 mois de grève lui ont permis de payer le nouveau garage central qu'elle a construit.

Un lock-out déguisé

Au dire des travailleurs, la Commission de transports n'a pas voulu négocier de bonne foi. Autrement, la grève aurait pu se régler le 4 avril, alors que le syndicat avait cédé sur un point important, celui de l'amplitude de la tâche. L'amplitude, c'est la période qui s'étend entre l'heure du début du travail jusqu'à la fin de la journée. Pour faire 8 heures de travail, les chauffeurs doivent être disponibles durant 12 heures. Nous demandions de réduire la période à 10 heures; mais pour montrer notre bonne foi, nous avons cédé sur ce point. Mais la compagnie a continué de tenir au temps partiel, jusqu'au 6 octobre, pour économiser sur notre dos durant l'été.

Notre convention a été signée pour deux ans, sans temps partiel. Pour éviter un prochain conflit, par une négociation préventive, le ministre du travail a mis sur pied un comité chargé d'améliorer les relations de travail. Si la Commission de transports revient à la charge sur le temps partiel, jamais nous ne céderons sur ce point.

Un mauvais service au public

On s'explique mal que la Commission de transports ait publicisé sa position en insistant sur la qualité du service. Auparavant, elle nous disait qu'il fallait 7 ans de service pour qu'un chauffeur soit rentable et sécuritaire. Il acquiert cette conscience professionnelle de transporter le public et il connaît son parcours.

Le rendement des chauffeurs à temps partiel est de qualité moindre. Ils changent souvent de trajet, ne connaissent pas bien leur véhicule ni

les besoins de la clientèle. Ils n'ont pas toujours le même intérêt pour leur travail, ni la même responsabilité. C'est une perte nette et sûre de la qualité du service. Maintenant, le service va être amélioré, mais à l'intérieur de la convention que nous venons de signer.

Une économie pour la Commission de transports

Le temps partiel est plus économique parce que les salaires sont moindre et qu'il n'y a pas d'avantages sociaux à payer, comme les assurances et les congés. C'est pourquoi on y pensait depuis longtemps. Les directeurs, avec les maires des municipalités, en avaient discuté, et la solution envisagée était d'introduire le temps partiel. Un service à bon marché, une économie sur le dos des travailleurs et de la clientèle ouvrière.

Nous avons même appris que c'est là une politique générale chez les Commissions de transports, et qu'on avait choisi Québec comme cobaye pour tenter de l'implanter. Ce que les communautés urbaines désirent c'est qu'un comité provincial se penche sur la question et l'introduise à l'insu de la population. Comme c'est le gouvernement qui subventionne les Commissions de transports, pour économiser il tentera de l'introduire ailleurs.

Le temps partiel, chez les chauffeurs, est souvent une deuxième job, comme on le voit dans une certaine compagnie de transport scolaire à Québec, où trente pompiers travaillent ainsi. C'est donc un système qui crée des doubles emplois, alors qu'il y a actuellement un taux de chômage épouvantable à Québec. À quoi pense le gouvernement?

Casser le syndicat

La grève était préméditée de la part de la Compagnie. En décembre 1978 elle avertissait le gouvernement qu'il y aurait grève, alors que nous étions encore en négociations. De plus, elle est partie de très loin dans son offre de convention, ce qui nous faisait reculer 10 à 20 ans en arrière. L'introduction du temps partiel allait bloquer le retour au travail durant tout l'été, permettant à la compagnie de faire des économies sur notre dos.

Rien de mieux pour briser un syndicat que d'introduire deux catégories de travailleurs. Les temps partiels auraient pu être syndiqués, à la longue, mais avec un statut spécial, un nombre d'heures différent. Cela aurait créé deux conventions à l'intérieur d'une, et deux syndicats à l'in-

térieur d'un seul. On créait ainsi de la division. Les travailleurs à temps partiel, qui le font souvent comme deuxième emploi, sont rarement intéressés au syndicat et aux luttes syndicales, parce que c'est pour eux un revenu d'appoint. Au nom de la solidarité syndicale, nous nous opposerons toujours à l'introduction du temps partiel: il y a moyen d'améliorer autrement le service.

Que faire?

- 1 — Contre les employeurs qui abusent des travailleurs à temps partiel, il est important que les syndicats visent à enrayer les effets néfastes des divisions entre travailleurs à temps plein et à temps partiel, divisions qui sont entretenues par les politiques patronales. Cette unité peut se faire en ne se limitant pas uniquement à la lutte contre les emplois à temps partiel, mais aussi:
- 2 — en favorisant la syndicalisation des travailleurs à temps partiel au même moment que les travailleurs à temps plein.
- 3 — en mettant de l'avant la revendication de l'égalité proportionnelle des conditions de travail des travailleurs à temps plein et à temps partiel.
- 4 — en développant des programmes d'éducation syndicale qui:
 - tiennent compte des intérêts et des caractéristiques spécifiques des travailleurs à temps partiel;
 - expliquent pourquoi les emplois à temps partiel et toutes sortes de formes d'emplois instables tendent à se développer de plus en plus;
 - expliquent comment la division entre les travailleurs à temps plein et à temps partiel, ainsi qu'entre les travailleurs réguliers et les autres, sert à empêcher la possibilité d'une lutte contre leur exploitation commune.

Pourquoi les "faux pigistes" à Radio-Canada

Gilles LÉVEILLÉ

On se souviendra de l'opposition des journalistes des émissions "Présent" devant les remaniements imposés par la direction, au printemps 79. Cette réorganisation permettait d'abolir les équipes de journalistes fonctionnant sur un plan relativement autonome: ils bâtissaient des émissions, décidaient passablement par eux-mêmes, sans interférence patronale, du sujet à couvrir, avec quel invité. Cela se voit remplacé par une structure très hiérarchisée, avec un pupitre comme dans la salle des nouvelles, et qui est composé surtout de patrons. On en profite pour rétrécir le noyau de permanents pour y refiler un pigiste à tous les 2 ou 3 jours. C'est un net recul au plan de l'organisation du travail, car une équipe stable c'est une force. Mais ce noyau de permanents n'a aucun contrôle et aucun outil pour se défendre. Pourquoi?

Nous voici au cœur du problème que nous voulons toucher dans le cadre de ce dossier sur le temps partiel: les pigistes, ou comme le dit Gilles Léveillé, que nous avons rencontré, "les faux pigistes".

Gilles Léveillé est à l'emploi de Radio-Canada depuis près de 7 ans, avec un contrat à renouveler tous les ans, et donc sans aucune sécurité d'emploi. Nous avons tenté de comprendre avec lui les enjeux d'une telle situation.

Le groupe des journalistes aux affaires publiques (émissions comme: Ce soir, Présent, Télémag, Au fil des arts) en sont à leur 3^e requête en accréditation syndicale depuis 1973. Le C.C.R.T. leur a refusé les deux premières requêtes pour des raisons peu probantes aux yeux du syndicat: entre autres, que l'unité appropriée comprenne toutes les villes du réseau français, ce qui serait très disproportionné. Québec, ça va! Mais quand

on pense à deux ou trois journalistes à Vancouver, ainsi qu'à Edmonton... Comment faire sérieusement un syndicat? les griefs à régler? les assemblées syndicales ouvrières?

Un autre problème, c'est l'Union des Artistes, le "front de Radio-Canada" pour empêcher la syndicalisation et maintenir le régime de l'arbitraire afin de pouvoir fonctionner avec des pigistes, vrais comme faux, et révocables dès la fin de leur contrat.

L'Union des Artistes est un syndicat professionnel qui regroupe des gens en vertu de leur profession qui est le spectacle, alors que nous sommes journalistes; il y a un membership et il ne couvre que ses membres. Le syndicat, de son côté, fonctionne par régime de reconnaissance volontaire consenti par le patron, et non par accréditation obtenue d'un conseil des relations de travail: c'est pratiquement l'entente à l'amiable. Ce qui fait bien l'affaire du patron, surtout lorsqu'il voit venir tout autre syndicat plus autonome et combatif: le terrain est déjà occupé.

"Ce qui est particulièrement odieux, dans le cas des pigistes de R.-C., c'est que l'U.D.A. ne nous a jamais consultés, et ils décident un bon jour de nous couvrir. Il y a entente directe avec Radio-Canada. Du fait de cette entente, on est obligé, pour travailler, de devenir membre de l'U.D.A. avec des cotisations plutôt grasses, et le régime de travail à contrat: 3, 13 ou 52 semaines, jamais plus d'un an."

Avec l'U.D.A., c'est donc la reconnaissance du régime de travail occasionnel à court et à long terme. "En principe, on pourrait tous nous engager à la semaine. En pratique, il y a le besoin d'un noyau plus stable: d'où les contrats d'un an. Cette année, il y a eu 3 journalistes de remerciés aux émissions *Présent*: entre autre, un collègue qui avait fait la requête de 73, et après 7 ans il apparaît subitement pas radiophonique. Il leur aura fallu 7 ans pour le découvrir. En réalité, il y a eu des accrochages avec son patron sur le contenu d'une émission".

Alors, pourquoi les faux pigistes?

Raison de contrôle. Pour le journaliste aux émissions d'affaires publiques, il ne s'agit pas que de lire un bulletin de nouvelles. Ce journaliste a plus de temps d'antenne; il fait des entrevues, des reportages de 6 à 10 minutes, voire plus, à l'occasion. Nous entrons ainsi dans l'interprétation de l'événement, l'analyse. Cela devient plus dangereux. Radio-

Canada veut donc s'assurer un contrôle sur ces émissions et tente, par le fragile statut de "faux pigiste", de s'assurer l'auto-censure par le journaliste lui-même. Ce qui n'est pas nécessairement une volonté politique émanant d'Ottawa mais des cadres à divers niveaux, fonctionnaires "rond-de-cuir", qui ne tiennent pas à se faire taper sur la tête.

On peut se rappeler ici des libéraux qui parlaient de faire une enquête à Radio-Canada, "plein de séparatistes et de gauchistes", disaient-ils. Or, dès que les politiciens et les ministres attaquent, les patrons, eux, s'énervent et accentuent la structure de contrôle pour prévenir les coups.

Raison administrative

À Radio-Canada, le nombre de postes serait gelé, comme dans plusieurs secteurs de la fonction publique. Toutes les tâches seraient ainsi remplies et les postes définis. Il y a quand même besoin de monde: on engage alors des contractuels.

"Littéralement, nous sommes comme des sous-traitants en information qui offrent leurs services à une entreprise. Cette entreprise peut toujours dire à son conseil d'administration: nous avons seulement un certain nombre d'employés; par contre, pour des raisons d'efficacité, il nous faut avoir recours à des contractuels. Si nous obtenons l'accréditation, cela entraînera des ennuis administratifs à R.-C. qui devra recourir au ministre responsable pour faire débloquer le gel des postes. Même là, ils se battront sans merci pour ne pas qu'on obtienne la sécurité d'emploi. Le gel des postes à Radio-Canada, cela fait l'affaire des patrons."

Le rôle des médias d'information

Les médias électroniques et surtout la télévision sont devenus des instruments de conditionnement de masse pour faire de nous de bons consommateurs et des citoyens dociles. Cette vision du rôle actuel des médias électroniques semble partagée par beaucoup de monde, si l'on se fie au rapport préliminaire de la Commission BacBride de l'UNESCO:

"Beaucoup d'observateurs sont persuadés que l'effet socialisateur des médias consiste dans leur capacité à suggérer à leur public ce qu'il doit penser, comment penser, comment se comporter et comment vivre. Comme les écoles qui, grâce à leurs systèmes d'enseigne-

*ment, inculquent des systèmes de pensée, les médias d'aujourd'hui formulent des programmes mentaux pour leur public. Dans ces cas, la socialisation "produit" un individu complètement assimilé par la société, qui a appris à se conformer aux normes et aux valeurs dictées par la société, et dont la tâche est conçue comme la reproduction exacte des valeurs anciennes et perpétue le statu quo."*¹

Pour les travailleurs syndiqués des communications, pour les organismes voués à la promotion de l'éducation populaire et à la sauvegarde des droits démocratiques, dont ceux à l'information et à l'accès aux ondes, la situation devient de plus en plus alarmante.

¹ UNESCO, *Rapport intérimaire sur les problèmes de la communication dans la société moderne*, Commission internationale d'études des problèmes de la communication, Paris, 1978, page 52.

Dossiers à venir

- La classe ouvrière à Chicoutimi et au Lac St-Jean
- La question nationale et la classe ouvrière
- Les travailleurs et les loisirs
- Les adolescents de la classe ouvrière

Des conclusions claires, mais complexes

Colette BERNIER
Hélène DAVID

De l'analyse des conditions dans lesquelles se fait le travail à temps partiel, se dégage un premier ordre de conclusions qui dresse un bilan largement négatif du travail à temps partiel. De toute évidence, le travail à temps partiel est lié et concourt à un processus de déqualification du travail qui se manifeste à travers les types d'emplois offerts à temps partiel.

De toute évidence aussi, les conditions de travail des travailleurs à temps partiel sont inférieures à celles des travailleurs à temps plein. Ils ne sont à peu près jamais rémunérés proportionnellement à la durée de leur travail; même lorsqu'ils sont syndiqués ils sont également privés d'une série de droits sur leur emploi qu'ont les travailleurs à temps plein. De plus, ce marché d'emplois de deuxième classe a pour effet de maintenir les femmes (qui constituent les $\frac{2}{3}$ des travailleurs à temps partiel) dans des ghettos d'emplois non qualifiés.

Le deuxième ordre de conclusions, qui a trait aux mesures à envisager pour modifier cette situation, est nécessairement plus complexe. Les niveaux de l'organisation sociale qu'il faut toucher pour contrecarrer les effets néfastes du travail à temps partiel sont multiples. Les conclusions de notre analyse mettent en cause, en effet, non seulement les conditions de travail, mais encore plus l'organisation du travail dans l'entreprise et également la division du travail à l'échelle de toute la société.

Une politique cohérente à l'égard du travail à temps partiel exige des objectifs d'intervention qui se situent à ces différents niveaux de la réalité sociale tout en étant reliés entre eux. Cela implique non seule-

ment des revendications qui touchent les conditions de travail et qui peuvent être obtenues en négociation collective, mais également des revendications concernant les lois et des mesures sociales qui auraient des effets sur l'organisation et la division du travail, tant dans l'entreprise que sur le marché du travail.

C'est pourquoi, en conclusion, il est nécessaire de reprendre chacune des recommandations qui ont été présentées au cours de l'analyse pour les situer dans une perspective d'ensemble.

Les solutions que cette étude préconise sont beaucoup plus orientées vers des mesures qui entraîneraient des changements au niveau de la division du travail entre les hommes et les femmes. Il s'agit de mesures telles que la diminution des heures quotidiennes de travail pour tous ainsi qu'un développement suffisant d'un réseau de garderies.

Il est donc évident que le travail à temps partiel touche plusieurs niveaux de la réalité sociale. C'est pourquoi il est nécessaire d'avoir une politique globale à cet égard qui intègre une série de revendications touchant ces différents niveaux.

- a) — Il est nécessaire de s'opposer au développement abusif du travail à temps partiel et de ne l'admettre que lorsqu'il a été démontré qu'il est absolument nécessaire;
- b) — Il est nécessaire d'améliorer les conditions de travail des travailleurs à temps partiel actuels: parce que ces travailleurs ont droit à des conditions de travail équitables; également dans le but de freiner son développement.

Les nouvelles mesures à l'assurance-chômage

En décembre 1978, le parlement fédéral adoptait la loi C-14 qui modifiait substantiellement la loi d'assurance-chômage. Cette législation visait particulièrement les travailleurs (euses) saisonniers, les travailleurs (euses) à temps partiel et les nouveaux arrivants sur le marché du travail (les jeunes et les femmes qui retournent sur le marché du travail après une longue absence).

La loi C-14 augmentait les exigences à remplir pour être éligible aux prestations d'assurance-chômage, en plus de réduire le taux de prestation.

Voyons maintenant le détail des modifications apportées par la nouvelle loi.

— Le minimum assurable

Selon l'ancienne loi, une semaine où l'on avait touché au moins \$48 devenait une semaine d'emploi assurable à l'assurance-chômage. Dorénavant, il faut avoir travaillé un minimum de vingt (20) heures chez le même employeur. Cette modification signifie que la plupart des travailleurs (euses) à temps partiel se voient exclus (es) du bénéfice des prestations. C'est ainsi par exemple qu'une caissière travaillant dans un supermarché le jeudi soir, le vendredi soir et le samedi ne peut toucher des prestations alors qu'auparavant elle était éligible à l'assurance-chômage. Par ailleurs, les gens qui ne sont pas rémunérés à l'heure doivent toucher un montant minimum de \$79.50 chaque semaine pour avoir droit aux prestations.

— L'admissibilité

Combien faut-il avoir travaillé de semaines pour être admissible aux prestations? Selon l'ancienne loi, tous les travailleurs (euses) d'une

région devaient avoir travaillé le même nombre de semaines pour être admissibles aux prestations. Ce nombre variait de dix (10) à quatorze (14) semaines en fonction du taux de chômage dans la région. La nouvelle loi divise maintenant les prestataires en trois (3) catégories:

1 — LES RÉITÉRANTS (TES)

Ce sont les personnes qui touchent des prestations plus d'une fois dans l'année. Nous retrouvons dans cette catégorie des gens qui sont cycliquement en chômage à cause de la nature de l'industrie dans laquelle ils (elles) œuvrent (ex.: la construction, le tourisme, les manufactures, l'agriculture, la forêt ou les pêcheries). Ces personnes se voient exiger de dix (10) à vingt (20) semaines de travail dépendant du nombre de semaines de prestations qu'ils (elles) ont touchées dans l'année et du taux de chômage dans la région.

2 — LES NOUVEAUX ARRIVANTS

Pour les deux autres catégories, la Commission de l'emploi et de l'immigration (CEI) tient compte de votre activité sur le marché du travail durant les deux dernières années. On définit les années en question ainsi: *l'année de référence* est l'année qui précède votre demande de prestation, par exemple, si vous faites votre demande le premier novembre 1979, votre année de référence s'étend du premier novembre 1978 au premier novembre 1979. *L'année qui précède l'année de référence* s'étend du premier novembre 1977 au premier novembre 1978. Il est bien important de saisir ces deux définitions pour distinguer les prestataires de la deuxième catégorie, i.e., les nouveaux arrivants, des prestataires de la troisième catégorie, i.e., les prestataires ordinaires.

Alors, les nouveaux arrivants sont ceux et celles qui n'ont pas accumulé un nombre de quatorze semaines d'activité sur le marché du travail dans l'année qui précède l'année de référence. On définit l'activité sur le marché du travail comme étant des semaines de travail ou de chômage. Ces personnes doivent maintenant avoir travaillé un minimum de vingt (20) semaines durant leur année de référence pour avoir droit aux prestations.

3 — LES PRESTATAIRES ORDINAIRES

Les gens qui ont accumulé quatorze semaines d'activité sur le marché du travail dans l'année qui précède l'année de référence doivent avoir travaillé de dix (10) à quatorze (14) semaines durant leur année de référence dépendant du taux de chômage dans la région.

— Le taux de prestation

Avec la nouvelle loi, le taux de prestation est passé de 66⅔% à 60% du salaire brut du prestataire, soit une baisse de 10% alors que l'inflation a augmenté de 9.8% en 1978.¹ Cette mesure s'applique à l'ensemble des prestataires et entraîne une baisse de près de 20% dans le niveau de vie des chômeurs et des chômeuses.

Avec l'élection d'un gouvernement conservateur, la situation des chômeurs et des chômeuses ne risque pas de s'améliorer. En effet, les intentions des conservateurs sont de réduire le taux de prestations de ¾ des prestataires (particulièrement des jeunes et des femmes) et d'enlever le droit aux prestations aux gens qui sont obligés de quitter leur emploi volontairement (en fait, la majorité des départs volontaires sont dus à des conditions de travail insupportables imposées par les employeurs), ou qui sont congédiés pour inconduite. Ces coupures, si elles se réalisent auront pour effet de permettre aux employeurs d'imposer les pires conditions de travail à leurs employés (es).

Les gouvernements se suivent et se ressemblent en matière d'assurance-chômage. Ils s'attaquent aux victimes du système économique, les gens mis-à-pied suite à des fermetures d'usine, des coupures de poste ou des licenciements collectifs, au lieu de s'attaquer aux causes du chômage.

Plus la crise empire, plus les mesures sociales (le bien-être social, l'assurance-chômage, les allocations familiales pour n'en citer que trois catégories) régressent. Prenons la situation des chômeurs et des chômeuses pour illustrer notre affirmation. Depuis 1974, le taux de chômage au Québec est passé de 6.6% à 11.0% en 1978. Durant cette période, la loi d'assurance-chômage a été amendée à trois occasions,

¹ Selon Statistiques Canada.

toujours dans le sens de réduire le taux de prestations (75% pour les soutiens de familles avant 1967 à 60% pour tous les prestataires en 1979) et de restreindre l'accessibilité aux prestations (avant 1976, huit (8) semaines de travail suffisaient pour avoir droit aux prestations alors qu'en 1979, il faut avoir travaillé de 10 à 20 semaines). Ces coupures sont faites par le gouvernement pour inciter les gens au travail, selon leur discours. En réalité, on voit que pour chaque emploi disponible, on retrouve vingt-quatre (24) chômeurs ou chômeuses qui pourraient occuper cet emploi.²

En fait, les coupures effectuées par le gouvernement dans les dépenses à caractère social permettent à l'État de réaliser des économies et du même coup accroître les subventions à l'entreprise privée. Ces subventions, tout en ne réglant pas le problème du chômage, représentent de véritables cadeaux aux entreprises privées puisqu'elles leur permettent d'accroître leurs profits. Ainsi, les variations annuelles de profits des sociétés canadiennes ont passé de -2.0% en 1975 à 31.7% pour les six premiers mois de 1979.³

Devant cette offensive qui attaque durement nos droits acquis, les chômeurs et les chômeuses, de même que l'ensemble du mouvement ouvrier, doivent se regrouper pour défendre leurs conditions de vie. Tous et toutes sont concernés (es) par le problème du chômage, car en période de crise économique la sécurité d'emploi ne signifie plus rien pour les travailleurs et les travailleuses. Les licenciements collectifs et les fermetures d'usine se multipliant, le taux de chômage ne cesse d'augmenter.

Devant cette situation, le *Mouvement Action Chômage* invite tous les chômeurs et les chômeuses à participer à ses séances d'information pour connaître nos droits et les faire respecter. Le *Mouvement Action Chômage* est un groupe populaire autonome qui regroupe des chômeurs et des chômeuses. Il lutte contre les coupures à l'assurance-chômage et pour le respect des droits des chômeurs et des chômeuses, particulièrement le droit au travail. Nous invitons les gens qui désirent plus d'in-

² Les statistiques citées dans ce paragraphe proviennent du document *Analyse de la conjoncture; appauvrir les travailleurs pour qui, pourquoi?* CSN, FTQ, CEQ, janvier 1979.

³ Statistiques Canada, cité dans le compte-rendu du colloque *La crise et les travailleurs*, p. 70. UQAM, octobre 1979.

formation sur l'assurance-chômage, ou qui veulent s'impliquer dans la lutte des chômeurs et des chômeuses, à nous contacter.

*Mouvement Action Chômage
1015 est, Ste-Catherine, Montréal, P.Q.*

CHANSON DU CHÔMAGE (1930)

On nous a dit d'attendre
Après les élections
Ça nous emplit pas l'ventre
Quand on parle de millions
Y'a toujours du chômage
Depuis qu'ils sont entrés
Ça de faire des voyages
On a vite oublié
Des jours ont passé depuis c'temps là
Et puis on travaille pas

Y'a pas d'ouvrage
Ça décourage
Avec ça faut bien qu'on ménage
Tout l'monde se lamente
Moi ce que j'en pense
Sur le train que ça va
Oui on crèvera!

Depuis qu'y a du chômage
Ma femme afin de m'aider
A pris des petits lavages
Je ne sais pas si vous le savez
La vie est tellement dure
C'est tout juste pour manger
Du boudin pi de la farçure
Ça coûte meilleur marché

Ma femme fricasse tous les restants
Et on mange en disant:

Y'a pas d'ouvrage
Ça décourage
Pour arriver faut qu'on ménage
Les tripes nous claquent
Et tout nous craque
Si on mange pas
Oui on crèvera!

La vie est bien amère
Faut bien en endurer
Lorsqu'on a d'la misère
Pour pouvoir arriver
Pendant que les riches dépensent
Nous autres on crève de faim
Pendant qu'y se bourrent la panse
Les pauvres n'ont pas de rien
On demande au gouvernement
De faire du changement

Y'a pas d'ouvrage
Ça décourage
Quand finira le chômage
On trouve pas d'place
Puis on en arrache
Sur le train que ça va
Oui on crèvera!

Chantée par M. Cyrice Dufour, Lac St-Jean. Tirée d'un video de Bernard Emond du GIV (Groupe Intervention Video). "Musique populaire du peuple", 1976.

Invasion de la nation Mohawk

LA LIGUE DES DROITS ET LIBERTÉS

La nation Ganiengheh (Mohawk) qui se trouve à Akwesasne (réserve de St-Régis) c'est-à-dire au Québec, en Ontario et dans l'État de New-York, est actuellement menacée d'invasion armée, de massacre et d'extermination par l'État de New-York.

Depuis le 2 août, quelques centaines d'hommes, de femmes et d'enfants de cette nation se sont réfugiés et barricadés sur un petit lopin de terre à Racquette Point, N.Y., à la frontière des États-Unis, de l'Ontario et du Québec, pour empêcher que la police de l'État de New-York saisisse et emprisonne 23 de leurs membres et de leurs chefs spirituels et politiques.

Depuis ce temps, ils ont d'abord été menacés de massacre par l'équipe du "Special Weapons and Tactics" de l'État de New-York, ensuite envahis dans leurs maisons par le "Bureau of Criminal Investigation"; cinq personnes ont été arrêtées et plusieurs autres sont harcelées par la police de New-York. Forcés de quitter leurs foyers pour se protéger, et vivant dans des tentes, ils sont en train d'aménager pour y passer l'hiver, s'il le faut.

Problèmes de juridiction internationale

Le problème en est essentiellement un de *juridiction internationale*. "Personne niera, disent-ils, que nous avons été ici bien avant les Européens. Mais ce qu'on ne comprend évidemment pas, c'est que nous ne nous considérons pas comme faisant partie des États-Unis ou du Canada"¹.

Comme état-membre des Haudenosaunee (Confédération Iroquoise des Six Nations), la nation Ganiengheh (Mohawk) a toujours été et demeure une nation souveraine, de sorte que ni les États-Unis, ni l'État

¹ Akwesasne Mohawk Nation, Aug. 16, 1979, Press release regarding International rights.

de New-York, ni le Canada n'ont le droit de s'immiscer dans leurs affaires internes, voler leurs terres, leur imposer une autre forme de gouvernement, ou système policier, venir faire des arrestations sur leur territoire et harceler leur peuple. Ceci va à l'encontre de leurs droits millénaires, du droit international, des traités conclus avec les nations occidentales et en particulier du Traité des Voies Parallèles (1650), conclu entre les États-Unis et la Confédération Iroquoise.

Or, vers la fin des années 1700 et au début des années 1800, l'État de New-York, sans l'approbation du Congrès des États-Unis, s'est saisi des terres iroquoises en violation d'un acte fédéral de 1790 qui lui défendait de le faire sans cette approbation. Bien plus, l'État de New-York, refusant de reconnaître la nation Mohawk, a créé et imposé en 1802 un système de gouvernement indien fantoche, "The Trustees", du côté américain de la réserve de St-Régis (Akwesasne), parce que la nation Mohawk refusait de vendre ses terres; de même en 1892. Ce gouvernement indien ne fut jamais ratifié par le Congrès, ni approuvé par le peuple Mohawk.

En 1948, alors que la majorité du peuple Mohawk et que les "Trustees" eux-mêmes demandaient un retour au gouvernement traditionnel, on imposa à nouveau, soi-disant "légalement", un gouvernement indien fantoche. C'est avec ce "Council of Trustees" que l'État de New-York s'apprête maintenant à négocier la vente des terres iroquoises, contre la volonté du peuple et de la nation traditionnelle. Le Canada, à partir de 1884, fit de même et imposa un "Conseil de Bande" contre la volonté du peuple mohawk².

Récemment, on imposa aussi à cette même nation qui se trouve à St-Régis, un système de police indienne qui est une insulte à leurs lois et traditions. Cette police, qui est l'agent des conseils de bandes, s'occupe de mettre en vigueur des lois qui viennent de l'État de New-York et du Canada, et qui sont une ingérence pure et simple dans la nation Mohawk traditionnelle.

Les événements récents

C'est ainsi que le 22 mai 1979, un groupe de jeunes du Y.A.C.C. (Young Adult Conservation Corps), sous la gouverne du Conseil de Bande, ont envahi la propriété du chef traditionnel Loran Thompson, à

² Parikowats, "How Democracy came to St. Regis", *Akwesasne Notes*.

Racquette Point, N.Y., ont commencé à y couper les arbres dans le but de monter une clôture en fil barbelé autour de la réserve. Voulant défendre sa propriété, le chef traditionnel fut obligé de confisquer scies mécaniques et autres instruments en attendant de pouvoir régler la question. Le soir même, la police indienne locale, avec l'aide de la police de New-York, se mirent à le battre, le conduisirent en prison et il fut ensuite accusé de vol et d'avoir résisté à l'arrestation.

Le peuple de la nation Mohawk et des Six Nations, outragé par cet affront à leurs traditions et à un de leurs chefs spirituels et politique, demanda pacifiquement à la police indienne de démissionner de leur position comme agents d'un gouvernement étranger. Devant leur refus, le peuple, dans un esprit de non-violence, occupa pour quelques heures les bureaux administratifs de la police du Conseil de Bande.

De cet incident ont surgi 23 mandats d'arrestations contre la Confédération des Six Nations. Les Indiens furent alors obligés de se barricader à Racquette Point. Ils ont tout fait pour solutionner ce conflit de juridiction internationale par la voie de la négociation, selon le Traité Canandaiga de 1794. Mais l'État de New-York a choisi d'utiliser plutôt la force; le 17 août, il menaçait d'envoyer l'équipe S.W.A.T. anti-terroriste; le 28 août, la police indienne locale, appuyée et armée par les forces policières de l'État de New-York, entra en force, avant l'aurore, dans les foyers des chefs traditionnels Jake Swamp et Tom Porter et forçait femmes et enfants à la pointe du fusil, à leur aider à perquisitionner les lieux. Ce jour-là, trois Indiens Mohawk furent arrêtés et le lieu du campement encerclé par les forces policières.

Les chefs traditionnels, parlant au nom du peuple, ont riposté que toute attaque armée dirigée contre eux serait considérée comme un acte de guerre, que le peuple se défendrait et qu'il ne craignait pas de mourir, si nécessaire, pour protéger leur culture, leur nation, leur souveraineté³.

Depuis ce temps, le harcèlement des Indiens par la police est tel sur la réserve, que le F.B.I. (Federal Bureau of Investigation) a accepté d'enquêter sur la brutalité policière qui a lieu à l'égard des Indiens de la réserve.

Les mandats d'arrestation sont considérés, par la Nation Mohawk, comme des actes politiques, destinés à détruire les gouvernements in-

³ Telex to Governor Hugh Carey, Aug. 16, 1979, in *Akwesasne Notes*, summer 1979.

diens traditionnels qui se trouvent dans l'État de New-York et à se saisir des millions d'acres de terre des Indiens.

À l'heure actuelle, les Indiens ont besoin de nourriture, de couvertures de laine et d'argent pour que survivent les quelques centaines d'hommes, de femmes et d'enfants qui sont campés dehors depuis le 2 août. Envoyer tout don à: Mohawv Sovereignty Committee, P.O. Box 288, Rooseveltown, New-York 13683, tél. (518) 358-9531.

Les Indiens font appel à tous les peuples et nations du monde ainsi qu'à toutes les personnes de bonne volonté, pour qu'ils envoient des messages de soutien, exprimant leur horreur devant la possibilité d'un assaut militaire et policier, et demandant non seulement une juste solution au conflit, mais la reconnaissance des nations iroquoises et de la nation Ganiengheh (Mohawk) comme nations souveraines qui puissent jouir en paix de leurs territoires. Ils nous invitent à demander que l'État de New-York laisse tomber ces accusations et arrêtent de s'immiscer dans les affaires internes de leurs nations. En effet, toute ingérence s'oppose non seulement au Traité de Voies Parallèles (1650) entre les États-Unis et les Nations Iroquoises, mais aussi aux Accords d'Hel-sinki entre les États-Unis et l'U.R.S.S., au droit international et aux droits millénaires des nations autochtones⁴.

Messages, télégrammes, lettres, devraient être adressés à:

Gov. Hugh L. Carey
Attn. Ray Harding
Governor's Office
State Capitol Bldg.
Albany, N.Y.
(518) 474-8390

President James Carter
The White House
Washington D.C.
(202) 456-1414

Mr. Leo Krulitz
Office of the Solicitor
Department of Interior
Washington D.C.
(202) 343-1100

Mr. Theo Van Roven
Dir. U.N. Human Right's Commission
Palais des Nations
Geneva, Switzerland

Mr. Kurt Waldheim
Secretary General United Nations
United Nations Plaza
New York, N.Y.

⁴ Pour de plus amples renseignements: Akwesasne Notes, summer 1979.

Pour nous, qui est Jésus-Christ?

Il y a différentes visions de Jésus-Christ

Notre monde moderne a vu se multiplier diverses images de Jésus-Christ fort différentes les unes des autres: on a ainsi présenté Jésus sous les traits d'un hippie et d'un guérillero. On a même vu apparaître un Jésus-Christ Super-Star.

Si l'on recule un peu dans le temps, on s'aperçoit qu'il existait aussi (dans notre jeunesse et notre enfance, par exemple) d'autres images du Christ: le Christ-Roi puissant et glorieux; le Bon Pasteur doux et miséricordieux; le petit Jésus rose et joufflu de la crèche; le Christ sanglant et souffrant du chemin de croix; le "grand frère" de certains mouvements de jeunesse et d'Action Catholique, etc... On pourrait continuer à faire une longue liste de diverses manières dont les chrétiens, à travers les siècles, se sont représenté Jésus-Christ.

Toutes ces images sont intéressantes. Elles nous renseignent en particulier sur la manière dont les hommes et les femmes, dans l'histoire, ont perçu la personne de Jésus-Christ. On peut cependant creuser un peu plus la signification de ces images et essayer de comprendre ce qu'elles expriment vraiment.

On s'aperçoit tout d'abord que plusieurs des images du Christ qui ont marqué la foi de notre enfance avaient souvent bien peu à voir avec le Christ tel qu'il apparaît dans le Nouveau Testament: où, en effet, y trouve-t-on un Christ-Roi couronné — sinon d'épines, comme un prisonnier que l'on torture? Où y voit-on ce Jésus larmoyant et

Extrait de *Jésus-Christ et son projet de libération*, Les cahiers du C.P.M.O., 1979.

“bonasse” que nous a présenté une certaine spiritualité? En tous cas, pas quand Jésus engueule les Pharisiens ou chasse les marchand du Temple à coups de fouet!

On finit ainsi par se rendre compte que les croyants, à travers les âges, ont eu tendance à se représenter le Christ à partir de leur culture, de leur situation, de leurs besoins et même de leurs intérêts. D'une manière, cela était un peu inévitable: nous n'avons évidemment pas de photo de Jésus ! Nous n'avons même, quand on y pense, aucun texte, aucune ligne, aucun écrit laissé par Jésus lui-même. Ce que nous en savons nous vient par conséquent des disciples et des premières communautés qui nous en ont laissé divers témoignages — dans les Évangiles notamment. Mais quand on considère ces précieux témoignages du Nouveau Testament, on s'aperçoit qu'ils nous transmettent des visions du Christ assez différentes les uns des autres (sans être nécessairement contradictoires): Paul ne présente pas le Christ de la même manière que Jean, par exemple, ou que les communautés chrétiennes dans lesquelles sont les textes de Marc, de Luc et de Matthieu. Chacun de ces témoignages, au fond, a présenté le Christ à travers les “yeux” de témoins différents, qui étaient différents les uns des autres, vivaient dans des situations et des contextes différents, appartenaient à des communautés aux prises avec des problèmes différents (qui de ce fait avaient besoin d'entendre, sur Jésus, telles choses plutôt que d'autres)...

On comprend dès lors que les croyants des générations postérieures se soient, eux aussi, représenté le Christ de bien des manières. Toutes leurs représentations, bien sûr, sont loin d'avoir eu autant de valeur. Certaines sont restées profondément fidèles au témoignage fondamental des Évangiles. Mais d'autres, il faut le voir, ont parfois défiguré le Christ au point de le rendre méconnaissable. Il est par conséquent très important de voir comment se sont formé ces diverses visions de Jésus-Christ, souvent différentes les uns des autres (comme, par exemple, le Christ “agneau résigné” et le Christ “guérillero”...). Et cela afin de voir plus clairement “quel Jésus-Christ” nous voulons suivre, nous qui nous disons ses disciples.

Un Christ produit par les frustrations humaines

Prenons tout d'abord ce Christ que la plupart d'entre nous avons probablement connu à travers l'éducation religieuse de notre enfance

et même au-delà: par bien des aspects ce Jésus-Christ apparaît comme le résultat d'une situation inhumaine et écrasante. Comment cela?

Pensons à une personne écrasée pendant de longues années. D'une manière ou d'une autre, cette personne va essayer de "s'en sortir", en imaginant un avenir où les choix iront mieux. Combien de détenus rêvent ainsi, par exemple, à tout ce qu'ils pourront faire le jour où ils ne seront plus "en dedans"? Et combien de nos concitoyens qui "tirent le diable par la queue" achètent régulièrement, pour cette raison, des billets de loto?...

C'est un peu ce qui s'est passé tout au long de l'histoire, chez les différents peuples, à travers les diverses formes d'exploitation et d'oppression qu'ont connues les hommes et les femmes. L'histoire nous enseigne, en effet, que les opprimés ont souvent eu tendance à projeter dans l'avenir — ou dans un "autre monde" — leur espoir d'une vie moins pénible et plus heureuse. Ce moment imaginé (et imaginaire) a souvent pris la forme d'un *au-delà* — c'est-à-dire d'un monde existant au-delà de celui-ci ("dans le ciel", par exemple); dans un tel au-delà on en vient ainsi à imaginer que les exploités et les méchants seraient punis tandis que les exploités, les opprimés, les pauvres et les petits y trouveraient une compensation pour leur misère d'ici-bas. Selon cette façon de voir, en somme, c'est uniquement dans l'"autre monde" que peut être solutionné le problème de l'écrasement dans ce monde-ci.

C'est dans un tel esprit que, pendant des siècles, bien des croyants ont imaginé Jésus-Christ. Ce Christ, faut-il le dire, n'a pas grand chose à voir avec la vie présente des hommes et des femmes. En fait, il se situe presque entièrement dans l'"autre monde" et dans l'"autre vie" où il attend les opprimés pour les rendre enfin heureux *après* leur vie de souffrance et de difficultés dans ce monde-ci. D'une certaine manière, on peut dire que ce Christ-là est le produit de nos frustrations en ce monde: je me sens, par exemple, mal aimé ou peu reconnu pour ce que je vaudrais. Mais je sais que Quelqu'un au moins m'aime, lui me reconnaît et m'attend "dans l'autre monde pour me donner le bonheur dont je suis privé en cette vie. Ce "quelqu'un" c'est moi qui l'invente, au fond, à partir de mes frustrations et de mon désir de bonheur non réalisé. Et je l'appelle Jésus-Christ en ne voyant pas que je défigure ainsi le Christ tel qu'il se présente dans l'Évangile.

Prenons ainsi le Christ qui est vénéré dans un monde chrétien exploité depuis des générations. Quelle figure du Christ risque-t-on d'y

trouver? Un Christ de la croix, souffrant et résigné, impuissant, seulement capable de compassion pour ceux qui souffrent et d'amour pour les bourreaux. Regardons par ailleurs l'image du Christ véhiculée dans un milieu chrétien prospère et bien nanti. On a de fortes chances d'y trouver un Christ bon, généreux, qui "fait la charité" aux pauvres, sans doute, et qui commande de le faire (en donnant des paniers de Noël, par exemple!). Ce Christ-là, pourtant, ne semble pas s'indigner de l'inégalité qui existe entre les riches et les pauvres. Il ne semble pas non plus très préoccupé de savoir d'où vient la richesse — et sur le dos de qui elle s'accumule...

À quel Christ croyons-nous?

Ces figures du Christ, il faut le voir, ont bien peu en commun avec la personne de Jésus-Christ que l'on rencontre à travers le Nouveau-Testament. De sorte que le Christ auquel nous croyons (ou auquel nous avons pu croire dans le passé) est souvent plus le fruit de notre imagination (et de nos frustrations!) que le Christ de l'histoire et de la foi. Nous lui faisons dire des choses qu'il n'a jamais dites, penser d'une manière qui n'est pas la sienne. Combien de fois, ainsi, avons-nous pu entendre dire, par exemple: "Vous devez être patients, endurer votre sort et vous y résigner, parce qu'il y aura l'autre vie dans laquelle vous serez mieux... D'ailleurs Jésus lui-même n'a-t-il pas dit qu'il y aurait toujours des pauvres?..." Et on pense ainsi être fidèle à l'enseignement du Christ...

Jésus, pourtant, n'a jamais parlé de cette manière d'une "autre vie". Quand il parle de la "vie éternelle" ou de "Royaume de Dieu", il ne les transpose pas dans un "autre monde" au-delà de ce monde et de l'histoire. Cette vie éternelle et ce Royaume ont bien plutôt leurs racines dans l'histoire que le Christ nous invite à construire. Et quand saint Paul, par ailleurs, parlera de la résurrection, ce n'est pas encore d'une "autre vie" qu'il s'agit mais de la même qui, au fond, se poursuit parce que le Christ a vaincu la mort. "Nous serons transformés", affirme saint Paul.

On voit par là comment il arrive que le visage du Christ de l'histoire et de l'Évangile soit souvent déformé, défiguré. Et cela, bien souvent, pour justifier une situation d'injustice et d'oppression. Les exploités

eux-mêmes ne pourront le plus souvent qu'imaginer un Christ tout aussi déformé, qui leur est imposé par ce qu'ils vivent. Les puissants et les exploités, quand on y pense, n'ont pas intérêt à ce que le peuple exploité et opprimé abandonne cette vision déformée du Christ, qu'il se mette à la recherche, à l'écoute puis à la suite du Christ de l'histoire, de l'Évangile et de la vie.

Cette situation n'est pas nouvelle. Rappelons-nous ainsi ce que la Bible raconte du peuple hébreu au désert, après sa sortie d'Égypte. Moïse s'est à peine éloigné que le peuple se réinvente aussitôt un nouveau dieu — le veau d'Or — fruit de ses frustrations et de son imagination. De la même manière, si le vrai Jésus-Christ n'est pas annoncé, le peuple va s'en inventer un autre. C'est souvent arrivé au cours de l'histoire. Le peuple s'est donné une vision du Christ, de Dieu, de l'Église et de la Foi conforme à ses frustrations et à sa misère. Ou, plutôt, cette vision lui a été largement imposée par les puissants et les exploités qui se servaient ainsi d'une religion déformée pour tenir le peuple tranquille et résigné. C'est pourquoi il est si important de redécouvrir le visage de Jésus-Christ et, tout d'abord, de le resituer dans l'histoire où il s'est lui-même inséré.

LES CAHIERS DU C.P.M.O.

- L'Église et le Mouvement ouvrier au Québec \$1.00
- Lecture sociale de la Bible: le prophète Amos . . . \$0.50
- Le marxisme \$1.00
- Jésus-Christ et son projet de libération \$1.50

Ajouter 15% pour frais postaux (minimum de \$0.26)

**C.P.M.O., 1212, rue Panet, Montréal, Qué.
H2L 2Y7 — 524-3561**



UNIVERSITÉ SAINT-PAUL

Pour les hommes et les femmes engagés dans un ministère d'Église et pour les laïcs, désireux d'une formation au niveau supérieur:

L'Institut de pastorale de l'Université Saint-Paul a mis sur pied un nouveau programme de pastorale de deux ans qui mène à un M.A. (avec possibilité de ne faire que la première année).

Les concentrations sont: le **Ministère pastoral**, le **Counseling** (individuel et de couple), l'**Animation famille/groupe**, et la **Pastorale des soins de la santé**. Ces concentrations comportent plusieurs composantes, chacune avec son but propre: des connaissances théoriques, un entraînement pratique, un projet de recherche, et des ateliers de croissance personnelle et professionnelle.

LE MINISTÈRE PASTORAL

Propose des cours et un stage d'entraînement en vue de former des généralistes compétents, familiers avec les aspects nouveaux des différents domaines du ministère pastoral.

LE COUNSELING

Vise à former des agents de pastorale capables d'aider les personnes et les couples à résoudre leurs problèmes et à développer leur croissance humaine et spirituelle.

L'ANIMATION FAMILLE/GROUPE

Insiste sur les connaissances et les habiletés requises pour développer la croissance dans la famille par l'éducation et l'animation de groupe.

LA PASTORALE DES SOINS DE LA SANTÉ

Préparer des hommes et des femmes, engagés dans le ministère des hôpitaux et autres institutions de santé, à un ministère plus efficace. (En anglais seulement).

**POUR RENSEIGNEMENTS: L'Institut de pastorale
Université Saint-Paul
223, rue Main
Ottawa, Ont. K1S 1C4
Tél. (613) 235-1421**

Recensions

M.-D. CHENU, *La "doctrine sociale" de l'Église comme idéologie*. Éditions du Cerf, 1979, 100 pages.

Inutile de présenter le Père Chenu, une des figures les plus marquantes de l'Église de France depuis un demi-siècle. Historien du XII^e siècle, spécialiste de saint Thomas, il est aussi un théologien engagé, particulièrement attentif aux mouvements socio-économiques de notre temps. Dans cet essai, bref mais dense, animé d'une passion qui ne cherche même pas à se cacher, il retrace l'évolution du magistère, depuis l'encyclique de Léon XIII *Rerum novarum* jusqu'à la fameuse lettre de Paul VI au cardinal Roy. Cette histoire est celle de l'abandon d'une "doctrine sociale" de l'Église, et de toute prétention de celle-ci à organiser la société selon un modèle chrétien déduit a priori de principes abstraits. Désormais, il s'agit de "projeter sur les questions sociales de notre temps la lumière de l'Évangile", en tenant compte des situations diverses où se trouvent les hommes, en discernant les "signes des temps".

J.-P. BERLAN, J.-P. BERTRAND, *Unilever, une multinationale discrète*. Éditions du Cerf, 1978, 128 pages.

Les multinationales? Des "monstres" qui répandent la terreur et d'autant plus que leur emprise et leurs moyens d'action restent mystérieux. Rien de tel qu'un exemple pour expliquer leur rôle décisif dans l'économie nationale. Unilever? Une des plus anciennes firmes internationales; aujourd'hui, neuvième puissance industrielle mondiale... peut-être la plus méconnue bien que les deux tiers de l'humanité consomment chaque jour ses produits sans le savoir. Unilever sait, en effet, manipuler "l'arme alimentaire" par l'intermédiaire de ses filiales ou de ces hommes providentiels qui "rationalisent" chaque matin 300,000 ouvriers.

Patrice GALAMBERT, *L'entreprise et ses travailleurs*. Éditions du Cerf, 1979, 148 pages.

L'entreprise, aujourd'hui, est trop souvent inhumaine. L'autogestion serait-elle le remède miracle susceptible de répondre aux requêtes profondes des travailleurs? À la fois militant socialiste et cadre financier d'une importante entreprise, l'auteur esquisse des solutions nouvelles qui permettraient de donner satisfaction aux revendications des travailleurs et de conforter l'entreprise.

Denis CLERC, *Le pouvoir des banques*. Éditions du Cerf, 1979, 122 pages.

L'auteur explique le rôle des banques en France, aujourd'hui. La banque est bien le cœur du capitalisme, mais elle n'en est pas le cerveau. Elle l'irrigue, mais ne commande pas.

Jean-Marie MULLER, *Le défi de la non-violence*. Éditions du Cerf, 1976, 174 pages.

S'appuyant sur son expérience et l'actualité, l'auteur rend compte de sa conviction profonde: la violence est un fait culturel, et non pas naturel. Elle n'est donc pas inéluctable.

L'endettement à Ste-Thérèse

À la suite du dossier sur l'endettement, nouvelle forme d'exploitation, nous avons reçu une étude régionale faite par l'ACEF de Ste-Thérèse. Lors du lancement de son dossier, l'ACEF a dénoncé le sort réservé aux familles de travailleurs, chômeurs, assistés-sociaux vivant un endettement problématique.

“À l'analyse de nos dossiers de consultation budgétaire, il ressort clairement que l'endettement (utilisation du crédit) est un facteur d'appauvrissement pour les familles à faibles revenus. Nous sommes très conscients à l'ACEF que cette constatation va à l'encontre de toute la publicité faite par les institutions prêteuses qui nous laissent croire que le crédit est avantageux pour tous et qu'il nous permettra de nous procurer rapidement des biens qu'il suffit de payer plus tard.” On dénonce ceux qui ont tendance à faire porter les causes de l'endettement uniquement sur la responsabilité personnelle en alléguant que ces familles n'ont qu'à ne pas s'endetter, qu'à se serrer la ceinture. “Nous voulons, par ce texte, rétablir les faits, au moins en ce qui concerne les familles à faibles revenus.”

Aux incrédules, nous conseillons la lecture de ce dossier qu'on peut se procurer à l'A.C.E.F. Ste-Thérèse, 30a, rue Turgeon, Ste-Thérèse, Qué. J7E 3H4.

Enfin, il s'en vient!

Qui?... Notre dossier sur la question nationale et les travailleurs. L'équipe de rédaction est à y mettre la dernière main: il devrait paraître en janvier. À côté des savantes études sur la Référendum, notre dossier veut être un instrument simple et abordable pour les travailleurs. Il sera illustré de caricatures et de photos. Nous avons prévu un tirage spécial en collaboration avec d'autres groupes populaires.

Il se vendra \$2.00 (les abonnés le recevront comme numéro de janvier). Ceux qui veulent placer leur commande immédiatement ne risqueront pas d'être déçus.



SIÈGE SOCIAL: 625 Deslauriers, St-Laurent 336-7070

MONTREAL: 5940 Papineau 273-8861
6270 ouest St-Jacques West 489-8221
9061 boul. Pie IX Blvd. 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) 688-3751
1179 des Laurentides, Vimont

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

Tél.: 522-5262

MONTREAL, 2111, boul. Henri-Bourassa est

Tél.: 389-2258

LAMARRE, CATY & BERNARDIN LTÉE

Courtiers d'Assurances

Suite 400, 3, Place Ville-Marie

Montréal, Québec H3B 2E5

(514) 861-2661

S O M M A I R E

Le travail en miettes

Des employés non qualifiés

Qui sont les travailleurs à temps partiel?

Chez Steinberg, le temps partiel

Le temps partiel chez les jeunes

Le travail à temps partiel dans un grand magasin

Les vendeuses itinérantes

Les agences privées de placement

Mettre fin à l'arbitraire

Le ministère des Postes et les occasionnels

Huit mois de grève contre le temps partiel

Pourquoi les faux pigistes à Radio-Canada?

Des conclusions claires, mais complexes

Les nouvelles mesures à l'Assurance-chômage

Invasion de la nation Mohawk à St-Régis

Pour nous, qui est Jésus-Christ?
