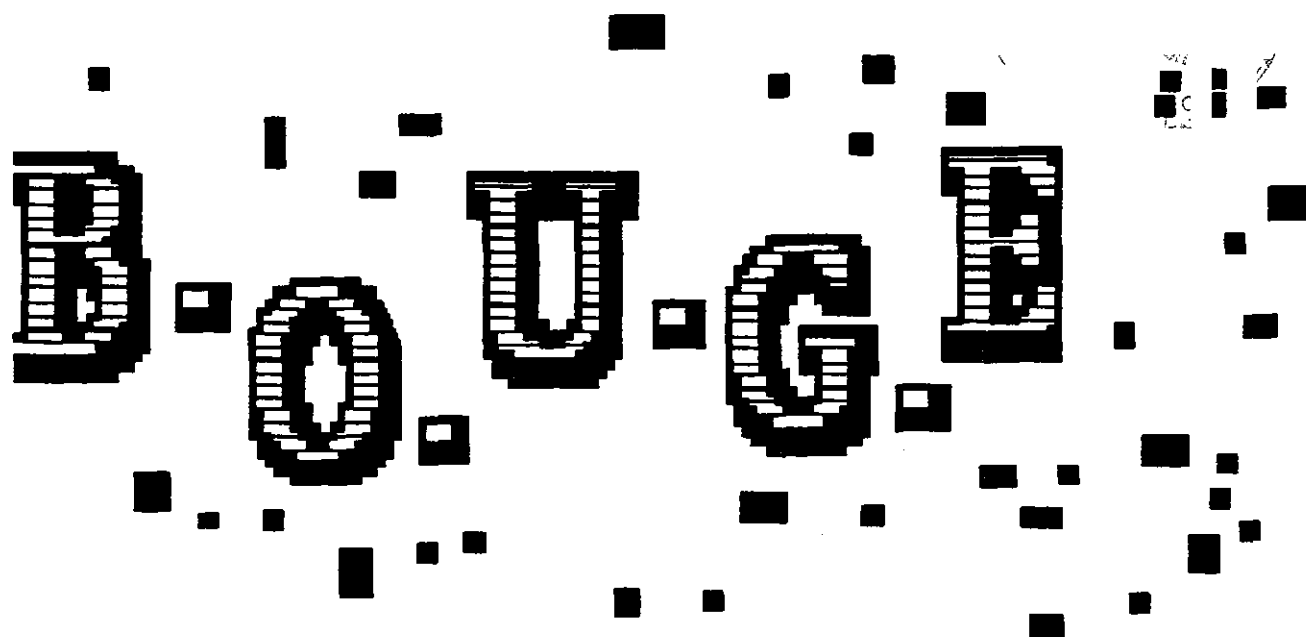




BULLETIN DE LIAISON
DU
C.I.A.F.T.

AVRIL 1988

Vol.5 No. 21

Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail
1600, Berri, bureau 3005 Montréal H2T 4E6 (514)844-0760

RESULTAT LOTERIE CIAFT: EVASION 1/37

TIRAGE DU 8 MARS 1988

Implusion-travail

5403, Charleroi

3e étage,

Montréal-Nord, Qc

HIG 3A6

Billet vendu par Joanne Joly

ET

Denise Trétreault

736, Père Marquette, Apt. 5

Québec, Qc

G1S 2A2

Billet vendu par le CIAFT

TABLE DES MATIERES

Editorial	1
Agenda du CIAFT	2
LA RÉFORME DE L'AIDE SOCIALE	
Appauvrissement des bénéficiaires ...	
Profit pour l'Etat ...	4
La réforme et la famille monoparentale	8
Eh puis en France... Comment vont les féministes?	11
Chronique CIAFT régionaux	13
Plein Emploi	16
Annonces - et - vous	18

Il y a longtemps que je vous aime, non, je ne vous ai pas oubliées, et j'ai beaucoup plus souvent le coeur à rire qu'à pleurer.



C'est donc le coeur gai que je viens une fois de plus quelque peu radoter (1) sur un sujet que nous pouvons difficilement ignorer.

Le membership est une responsabilité mutuellement partagée mais qu'il me revient de compter.

Mon rôle aujourd'hui est donc de vous rappeler les échéances oubliées et l'importance que votre adhésion aux objectifs et actions de votre association soit sanctionnée par une reconnaissance dûment signée et enregistrée.

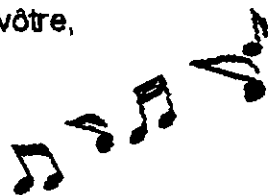
J'en appel donc à toute les Lucie, Louise et Francine, aux Diane, Anne, Lucette, Faluala, Christiane et Lyette, ainsi qu'au Fabienne, Suzanne et Ginette, afin qu'elles s'acquittent de cette formalité, dans les plus brefs délais et réintègrent les rangs de celles qui aiment le CIAFT un peu, beaucoup, passionnément...

Aux directrices et coordonnatrices de projet, je rappelle que par le biais du membership associé de leur groupe, leur clientèle desservie fait partie des forces unies du CIAFT et augmente ainsi sa force de frappe.

Toutes les membres peuvent collaborer à la campagne de recrutement de l'association en incitant leur(s) collègue (s) à devenir membre individuelle. Soulignons l'importance, de la participation de chacune car pour certaines et certains, la quantité compte tout autant que la qualité lorsqu'il s'agit de peser la justesse de nos représentations.

Solidairement faisons que le CIAFT sur la plus haute branche continue de chanter

Musicalement vôtre,
Lyse Leduc



(1) Rabâcher: "Il m'arrive souvent de me redire. C'est ce que l'on appelle irrévérencieusement: radoter (Gide)

FÉVRIER

- 24** Travail non traditionnel Inc. offrait un cocktail pour inaugurer leur nouveaux locaux, maintenant situés au 1265, Berri, bureau 310 à Montréal. José Gauvreau a le plaisir de représenter le CIAFT.
- 25** Les SEMO de la région de Québec présentent leur mémoire à la Commission des Affaires sociales concernant la réforme de l'Aide sociale. Christiane Tessier de Centre Etape était l'une des porte-parole.
- 29** Le grand jour: présentation du mémoire du CIAFT à la Commission des Affaires sociales.

MARS

- 1** Madeleine Grégoire, Madeleine Berthiaume et Suzanne Girard participent à une rencontre préliminaire avec Marcia Braundy de Colombie-Britannique et discutent de l'organisation d'une conférence pancanadienne sur "Femmes métiers non traditionnels et technologies" qui se tiendra en Colombie-Britannique en octobre 1988.
- 6** Dans le cadre de la journée internationale des femmes, Madeleine Grégoire collabore avec Monique Desrochers de la Clé, pour préparer un atelier ayant pour thème: l'égalité, le retour sur le marché du travail mais à quel prix?"
Cet événement régional se tenait à Joliette.
- 8** La coalition des groupes de femmes du Québec qui dénonce la réforme de l'Aide sociale, en collaboration avec le Front commun des assistées/ées sociaux/ales tenaient une conférence de presse au Resto-Pop.
Cette action collective a permis de recueillir 185 appuis à travers le Québec. Le CIAFT provoquait, en janvier 1988, la mise sur pied de cette coalition.

Lyse Leduc et José Gauvreau se permettent une soirée divertissante en fêtant le 8 mars avec l'Intersyndicale.
- 14** Le Conseil d'administration passe énergiquement à travers un ordre du jour bien rempli...

- 21** L'Association des femmes collaboratrices lançait leur semaine nationale de la collaboratrice sous le thème: "Ma collaboratrice dans l'entreprise c'est capital". José Gauvreau représente le CIAFT.
- 28** Le CIAFT accueille Magella Côté, Denise Guilbault et Reina Vachon qui agiront respectivement comme agente de communication, agente de liaison et technicienne administrative, jusqu'en décembre 1988, dans le cadre d'un projet de développement de l'emploi.
- 30** Le comité organisateur des Etats généraux des femmes du Québec "Femmes en fête" rencontrait les associations provinciales afin de les informer des grandes orientations du projet. Madeleine Grégoire suit ce dossier.

AVRIL

- 6** Un moment important! Le comité contenu 1988 démarre ses travaux pour structurer les grandes orientations du congrès 1988. L'équipe de compose de: Monique Desrochers (La Clé de Joliette), Jo-Ann Grenier (Formo-sud), Ginette Legault, Magella Côté (agente de communication), Lyse Leduc et José Gauvreau.
- 13** Le comité contenu ne laisse pas refroidir ses "bonnes idées"...
- 15** Suzanne Girard rencontre, de la Commission de la construction du Québec (CCQ), M. Rénald Carey vice-président et le directeur de la formation.

Dates à bloquer à votre agenda

17-18 novembre 1988...

6^e Congrès annuel du
CIAFT

De plus amples
informations vous seront
transmises dans un
prochain numéro du
BOUGE.

La réforme de l'aide sociale

La réforme de l'aide sociale ... appauvrissement des bénéficiaires ... profit pour l'Etat

Lors de la dernière parution du BOUGE, nous vous faisons part d'un bref résumé de la position du CIAFT sur la réforme de l'aide sociale présentée par le Ministre Pierre Paradis.

Le 29 février, Lyse Leduc, Suzanne Barbeau et Andrée Robert présentaient le mémoire du CIAFT en Commission parlementaire. Nous vous présentons donc ici une analyse des différents éléments contenus dans la réforme qui affectent le plus directement la clientèle féminine bénéficiaire de l'aide sociale.

Le CIAFT demande depuis plusieurs années une réforme de l'aide sociale afin d'aider les femmes les plus pauvres et les plus démunies de notre société. Le document d'orientation qui nous a été présenté nous donne à penser que la future réforme n'entend pas répondre aux mêmes objectifs que les nôtres.

Tout au long de la lecture du document d'orientation, nous constatons que l'analyse et les interventions privilégiées par le gouvernement ont pour objectif de culpabiliser les bénéficiaires sans prendre en considération le contexte socio-économiques actuel. Ainsi les personnes évaluées comme "aptées au travail" sont perçues comme les seules responsables de leur situation.

Pourtant, si nous considérons la situation dans son contexte réel, nous devons avant tout reconnaître que le marché du travail s'est modifié considérablement en termes d'exigences ce qui diminuent les chances

d'entrée pour les personnes longuement absentes du marché du travail. De plus, nous avons assisté durant les dernières années à une stagnation dans les conditions de travail, celles-ci devenant peut attirantes pour les femmes cheffes de famille. Il est donc inadmissible de baser le développement de l'employabilité uniquement sur le facteur "individu" sans prendre en considération ni même faciliter l'environnement dans lequel il se situe.

Le développement de l'employabilité pour les femmes sera d'autant plus facilité si on met en place des conditions leur permettant de mieux concilier travail et maternité. On a qu'à penser à une orientation du travail mieux adaptée aux réalités parentales, à des services de support essentiels à la participation des femmes sur le marché du travail, à des conditions de travail adéquates favorisant ainsi une meilleure qualité de vie.

Appauvrir les bénéficiaires

Par sa réforme qui toucherait majoritairement les femmes, le ministre Paradis, sans prétexte d'équité vient gruger le revenu des plus pauvres parmi les pauvres. Soulignons que la plupart des femmes assistées sociales catégorisées "aptes" vont subir une baisse de revenu; pour certaines une diminution de 99\$/mois, pour d'autres de 24\$ ou encore de 64\$ et ainsi de suite.

Les barèmes actuels sont pourtant insuffisants et en deça des besoins réels des bénéficiaires si l'on pense seulement au prix des logements. Ainsi on remet en question la notion même de "besoin" comme devant seule prévaloir à l'octroi d'une prestation.

Les coupures, qui se veulent incitatives, auront pour effet que des milliers de femmes n'auront d'autres choix que de trouver rapidement un emploi pour une question de survie sans même prendre le temps de se positionner. Elles se lanceront dans n'importe quoi pour prouver leur bonne volonté: stages, programmes de formation sans démarche d'orientation sérieuse, recherches d'emploi à l'aveuglette... etc. D'ailleurs, malgré qu'aucune loi n'ait encore été adoptée, chacune de nous peut déjà commencer à ressentir dans son milieu l'effet néfaste d'un tel contrôle. Ces mesures incitatives relèvent d'une approche du problème irréaliste et ne contribue en rien à aider les bénéficiaires dans leur cheminement de prise en charge.

Les neuf premiers mois... un long purgatoire

Un des éléments de la réforme consiste à des réductions des prestations prévues pour la période de neuf mois précédant obligatoirement l'éligibilité aux programmes de développement de l'employabilité.

En ce qui concerne notre clientèle, dont une bonne partie sont cheffes de famille, ces neuf mois suivant la séparation représentent le plus souvent la période la plus dure à traverser. Elles vivent souvent une phase dépressive tout en étant particulièrement accaparée par leurs responsabilités morales et matérielles envers les enfants dont elles ont majoritairement la responsabilité complète. Or nos décideurs évaluent que c'est au cours de cette période qu'il convient de les appauvrir davantage,

tout en exigeant d'elles des démarches de recherche d'emploi sans support matériel ni professionnel.

Même dans l'hypothèse où cette catégorie de clientèle était retenue comme étant celle à qui l'on n'impose pas ce "purgatoire", l'obligation de participer pour survivre n'est pas davantage un gage de succès! Notre expertise auprès des femmes en démarche de retour au travail nous a largement démontré à quel point une démarche entreprise au mauvais moment conduit le plus souvent à l'échec. Une démarche volontaire est à notre avis à la base d'une démarche réussie.

Bénéficiaires chargées d'enfants

La majorité des bénéficiaires de l'aide sociale que nous aidons à l'intérieur de nos programmes, sont des divorcées qui ont longuement été absentes du marché du travail pour se conformer au rôle que la société leur a toujours demandé soit celui d'être avant tout épouse et mère. C'est parce qu'elles ont consacré l'essentiel de leur énergie aux soins des enfants que les femmes dont nous parlons sont maintenant disqualifiées face au marché du travail.

Nous demandons donc au gouvernement de faire preuve de solidarité sociale et d'envisager des solutions respectueuses pour ces femmes, pour leur contribution passée et actuelle à la société et non pas de les pénaliser davantage.

Entre autres, pourquoi les femmes reconnues non disponibles parce que chargées d'enfant de moins de deux ans devraient vivre avec des prestations inférieures à celles prévues pour les personnes reconnues inaptes? Il s'agit

Programme APPORT

Nous avons fort peu d'éléments qui nous permettent d'évaluer avec exactitude l'impact réel de ce programme sur les conditions de vie des femmes travaillant à faible revenu malgré que le programme soit officiellement en vigueur depuis le 1^{er} janvier. Nous avons toutefois pu percevoir que dans le cas des femmes cheffes de famille devant travailler au salaire minimum ou un peu plus, il y avait là une certaine amélioration de leur situation.

Il ne faut cependant pas banaliser le problème de réintégration au travail à cette

d'une pénalité ouverte à l'égard de celles qui mettent au monde et éduquent des être humains.

De plus, le gouvernement se prépare à décréter apte et disponible toute femme considérée en bonne santé physique et mentale dont les enfants ont atteint l'âge de deux ans. Ce critère arbitraire remet encore en question la notion de besoin spécifique de la clientèle à qui l'on s'adresse. Certaines femmes ayant des enfants de moins de deux ans sont prêtes à entrer sur le marché du travail. D'autres ayant des enfants plus âgés peuvent éprouver de grandes difficultés à allier famille et travail pour diverses raisons: enfant handicapé ou délinquant, difficultés personnelles. Nous trouvons que la formule utilisée par le gouvernement est bien loin de la réalité des femmes cheffes de famille et que tout système arbitraire, dans le cas présent, amènerait les intervenants directs à passer à côté des vraies solutions.

seule solution. De plus, ce programme ne doit pas servir à consacrer et à légitimer l'embauche des femmes au salaire minimum. Le programme APPORT, en l'absence de mesures sérieuses pour transformer le rapport historique des femmes face au marché du travail, risque de consolider la discrimination existant au niveau des salaires offerts aux femmes. Il peut de plus, devenir un cadeau fait aux employeurs en créant un grand bassin de main-d'oeuvre à bon marché et par voie de conséquence légitimer le maintien des salaires au plus bas besoin possible.

Au delà de la réforme

A partir de ces quelques éléments de réflexion nous pouvons percevoir que ce projet de réforme ne constitue qu'une partie d'une politique de sécurité du revenu. En fait, ce projet doit s'accompagner de politiques facilitant l'intégration des femmes au marché du travail au niveau de la fiscalité, des services de garde et de la famille.

De plus, nous devons réitérer notre demande de politique de plein emploi. Tant qu'il y aura du chômage nous ne pourrons blâmer les personnes sans emploi. Il faut donc que l'État subvienne à leurs besoins et cela sans réduire les prestations de base, mais bien en les majorant puisque celles-ci sont déjà bien en-deça du seuil de pauvreté.

Ceci ne remet pas en question le fait que les bénéficiaires d'aide sociale doivent avoir accès à des services de développement de l'employabilité de qualité et basés sur leurs besoins réels afin d'éviter de nombreux échecs qui pourraient les culpabiliser davantage. L'engagement dans ces différents programmes peut se faire autrement qu'en utilisant des moyens tels que la peur, la force et le contrôle.

En tant qu'intervenantes dans le milieu nous l'avons toutes constaté puisque depuis plusieurs années nous sommes témoins des efforts de ces femmes qui sont venues chercher volontairement du support auprès de nous pour changer leur situation et avoir accès à leur autonomie financière.

Andrée Robert

Résultat Loterie CIAFT: Evasion 1/37 Tirage du 11 avril 88

Michel Serment

1052, Laurier est Montréal H2S 1G6
Billet vendu par Claudette Lafrenière

et

Marc Silva

4156, Parc Lafontaine Montréal H2L 3M8
Billet vendu par Denise Perron

Bravo!

... La réforme et les familles monoparentales

En supplément d'information nous reproduisons un article de madame Ruth Rose. Cet article a paru dans le bulletin de liaison de la Fédération des familles monoparentales du Québec, Vol. 14 N°2, mars 1988 en page 6-7.

Merci à la Fédération et à Ruth Rose.

LES FAMILLES MONOPARENTALES ET LA REFORME DE L'AIDE SOCIALE

Un des grands défis à relever, pour les femmes chefs de famille, est d'accéder à leur indépendance financière. Cela ressemble à une marche sur un fil au-dessus d'un précipice! Souvent chargées de jeunes enfants, sans diplôme ou avec un diplôme périmé, sans expérience de travail et avec des émotions à fleur de peau suite au choc émotif causé par le décès du conjoint ou une séparation, voilà comment se présente la situation.

Beaucoup de ces parents sans conjoint n'ont d'autres choix que de demander l'aide de l'Etat. C'est à 40% qu'ils se sont prévalus de ce programme d'aide.

Comme nous le savons tous, l'aide sociale n'est plus adaptée en 1987 à la clientèle qu'elles dessert. Il y a peu d'années encore, il n'y avait aucune possibilité de retourner aux études ni de se faire aider pour acquérir des compétences de travail. L'aide temporaire se muait en aide à long terme et ne permettait pas de se réinsérer graduellement sur le marché du travail.

Il fallait donc que soit repensée de fond en comble cette loi pour mieux s'ajuster aux réalités d'aujourd'hui.

Le projet de loi sur la réforme d'aide sociale, déposé par monsieur Pierre Paradis, vise à combler cette lacune. Que faut-il en penser?

Voici le point de vue de madame Ruth Rose, professeure de science économique à l'Université du Québec à Montréal.

Un des effets les plus pernicioeux de la réforme proposée par le ministre Paradis est un **appauvrissement additionnel des familles monoparentales** dont presque 50% ont déjà des revenus inférieurs au seuil de pauvreté. On se rappelle que 85% de l'ensemble des familles monoparentales et 95% de celles qui se retrouvent à l'aide sociale ont une femme comme cheffe.

Les nouvelles mesures font suite à une longue liste de mesures qui débutent avec la publication du Livre blanc sur la fiscalité du gouvernement péquiste en 1985. Dans ce document, on retrouve, cachée à la page 338, une affirmation à l'effet que **des mesures trop généreuses à l'égard des familles monoparentales "incite(nt) davantage les couples à se scinder en familles monoparentales**

afin d'augmenter le niveau des besoins essentiels qui leur sont reconnus. Cette analyse des causes du divorce, pour le moins cavalière, sert de justification à une coupure de 50% de l'avantage fiscal accordé aux responsables de familles monoparentales à partir de 1986. Cette même année, une famille monoparentale avec deux enfants et un revenu de 15 000\$ a perdu 452\$ à cause de cette mesure et plusieurs autres, dont la

nouvelle obligation de rembourser les allocations familiales du Québec.

Pour 1988, dans le cadre du remplacement du programme SUPRET par le programme APPORT, ce principe sert également de justification pour une réduction des montants accordés à la plupart des familles monoparentales.

La proposition de réforme de l'aide sociale

Enfin, **dans le cadre de la proposition de réforme de l'aide sociale du ministre Paradis**, seulement 11% des familles monoparentales seront considérées comme non employables et recevront une augmentation des prestations: de 684\$ à 785\$ pour une famille avec un enfant et de 740\$ à 887\$ pour une famille avec deux enfants ou plus.

Parmi celles considérées comme employables, seulement 19% auront le statut de non disponibles. Pour être considéré-e non disponible, un-e responsable de famille monoparentale doit avoir un enfant de moins de deux ans à la maison, être à la veille d'accoucher (moins de 16 semaines) ou avoir un problème temporaire de santé physique ou mentale. Une cheffe de famille monoparentale "non disponible" avec un enfant subirait une réduction, passant de 208\$ par année (684\$ par mois) à 7 920\$ par année (660\$ par mois). Par contre, une famille avec deux enfants ou plus aura une légère augmentation, allant de 8 880\$ par année (740\$ par mois) à 9 144\$ (762\$ par mois).

Il paraît, selon un document non public dont nous avons obtenu copie, que les familles monoparentales seront admissibles à des mesures spéciales d'intégration au marché du travail dès leur arrivée à l'aide sociale.

Ceci signifie qu'elles n'auront pas à passer neuf mois avec les barèmes les plus faibles à faire des recherches d'emploi sans aucune aide. Toutefois, si on considère que la plupart des familles monoparentales arrivent à l'aide sociale à la suite d'une rupture familiale et que cette période est particulièrement difficile, et pour les enfants et pour la mère, on se rend compte qu'on n'accorde aucun temps à cette famille pour respirer, maîtriser sa nouvelle situation et se réorganiser. On s'attend à ce que la mère s'insère immédiatement soit dans un programme de formation soit dans un emploi ou un stage. Si elle refuse, elle subira une coupure de l'ordre de 100\$ par rapport aux barèmes actuels. Même si elle ne refuse pas, mais qu'il y a une période d'attente avant qu'une place devienne disponible, elle devra vivre avec jusqu'à 64\$ de moins qu'à l'heure actuelle.

Enfin, lorsque la femme cheffe de famille monoparentale participera à une mesure d'intégration au marché du travail, elle n'aura que 15\$ de plus qu'à l'heure actuelle (82\$ si elle a plus d'un enfant). Une partie de ses frais de garde sera couverte mais seulement une partie et seulement si elle est capable de trouver une place en garderie ou en milieu familial et qu'elle vit dans une région où le transport permet de s'y rendre.

La complexité administrative

Etes-vous complètement mêlé-e-s quant à l'employabilité, la disponibilité, la participation aux mesures...? Il y a de quoi être mêlé! En effet, le nouveau régime est très complexe: pour chaque type de ménage il y a cinq statuts possibles avec cinq barèmes différents (pour les couples, il y en a 11) et les fonctionnaires de l'aide sociale auront énormément de discrétion pour déterminer quel statut assigner.

Dans le cas des familles monoparentales, on continuera à surveiller leur "statut marital" comme on l'a fait lors de la campagne de visites à domicile. On annonce une nouvelle définition de "conjoint de fait". Ainsi les conjoints de fait

"qui n'auront pas d'enfant en commun seront considérés comme entité familiale après douze mois de vie commune". Par contre, tous les ménages qui partagent un logement avec un autre adulte subiront une coupure de 115\$ par mois. De plus, on entend "affirmer le principe de la responsabilité solidaire des conjoints", ce qui laisse supposer qu'on mettra davantage de pression sur les femmes séparées ou divorcées pour aller chercher une pension alimentaire pour leurs enfants. Mais, comme dans le programme actuel, le paiement de cette pension par le père n'aidera en rien les enfants parce que le montant sera déduit en entier du montant de l'aide sociale.

Notre opinion

Une politique d'appauvrissement des familles monoparentales touche d'abord les enfants. Nous affirmons, en partant, que **tout enfant a droit aux besoins essentiels de la vie**. Mais au-delà de toute considération humanitaire, il faut reconnaître que **le soutien aux familles monoparentales est une politique rentable**: elle évite des problèmes de santé mentale, de délinquance, de violence familiale, de placement des enfants dans des familles d'accueil, de difficultés scolaires. Elle fait partie intégrante d'une politique familiale.

De plus, **la reconnaissance du droit des familles monoparentales à un soutien économique adéquat, en pleine dignité, sans jugement moraliste, est un élément essentiel d'une politique d'accès à l'égalité des femmes**. Les femmes ont toujours supporté, et continuent de la faire, l'essentiel du fardeau des soins, de l'éducation et du soutien économique des enfants. C'est là la raison principale de leur situation défavorisée sur le marché du travail, l'explication fondamentale de leurs salaires inférieurs.

Si l'on veut que les femmes continuent d'accepter de porter et de prendre soin des enfants, si notre engagement à l'égard de l'objectif de l'égalité économique des femmes est réel et non pas une promesse électorale pieuse, il faut offrir un soutien réel aux familles avec enfants, qu'il s'agisse de familles monoparentales ou biparentales. Ce soutien **doit permettre aux femmes (ou aux hommes) mariées ou pas, de rester au foyer avec des jeunes enfants**. En même temps, il ne doit aucunement orienter ce choix. L'incitation au travail doit demeurer forte, mais elle doit être positive: en d'autres mots, les gains résultants du travail doivent être significatifs.

Eh puis en France... comment vont les féministes?

De St-Briwe à Victoriaville, une traversée au coeur de la situation des femmes.

Cela fait maintenant 3 mois que j'habite le Québec; 3 mois d'adaptation et de découvertes avec l'équipe Liaison-Femmes-Travail à Victoriaville, 3 mois forts aussi de ma satisfaction à réaliser un projet précieux.

Travailleuse sociale tout juste sortie des cours, j'ai fait mes premières "griffes" en participant à l'animation de 2 stages de remise à niveau pour chômeurs (euses) de longue durée à St-Briwe en Bretagne. Mon besoin de formation supplémentaire, l'opportunité d'une bourse d'études, l'aide de l'O.F.Q.J. ainsi que la rencontre

déterminant e d'une ex-animatrice de L.F.T. m'ont permis de venir 6 mois au pays des "Dames de Coeur".

A la recherche de l'avant-gardisme québécois

Car elle est bien là votre réputation "outre-flaque"! un pays jeune, accueillant et surtout qui s'adapte vite.

En venant en stage dans un S.E.M.O.-femmes, j'ai voulu m'enrichir d'expériences originales: les méthodes d'animation elles-mêmes, mais aussi le suivi en emploi et la sensibilisation auprès des employeurs-es m'intéressent. J'ouvre aussi mes question aux autres ressources sociales et en vivant à Victoriaville, j'ai une image bien vivante de la force du communautaire. Voir, comprendre, échanger, mais aussi sentir et me laisser imprégner des préoccupations des femmes québécoises c'est tout cela qui m'amène chez vous.

Car ici comme en France, les femmes sont les premières victimes de la précarité économique et ont des défis énormes à se lancer pour se tailler une place sur le marché du travail.

Au pays de Benoitte Groult et Simone de Beauvoir...

Il n'existe pas de maison de femmes, le discours féministe semble dépassé. La politique nataliste est sur la sellette (ou parle d'un salaire minimum pour la femme au foyer à partir du 3ème enfant). S'il n'existe pas encore de revenu minimum garanti pour les sous-ressources, l'assurance maternité est beaucoup plus avantageuse qu'ici.

En matière de formation pour l'accès au marché du travail les organismes permanents sont peu nombreux et jonglent avec les subventions et les différents programmes. Ils s'adressent souvent à des publics mixtes. Les 2 stages de remise à niveau auxquels j'ai participé avaient pour objectifs de favoriser l'entrée du, de la participante dans une formation qualifiante. En 3 mois et demi (300h) l'accent était mis sur la maîtrise des langages de base et l'acquisition d'une certaine autonomie en formation. La recherche d'emploi en tant que telle passait au second plan. Mais l'urgence de certaines situations remettait souvent en doute les objectifs de ces stages.

D'autres organismes, tel "Retravailler", implanté dans plusieurs régions, développent une philosophie et des méthodes d'interventions très proches de "Liaison-Femmes-Travail": des modules adaptés aux besoins des femmes, directement axés sur le retour au marché du travail et rigoureux dans leur rythme.

Le dynamisme des "femmes de coeur"

La force du mouvement féministe québécois reste sans aucun doute la découverte la plus spectaculaire que je remarque. J'ai fêté mon 1er 8 mars au Québec!

L'énergie que je récolte chez vous se bâtie sur la conscience d'être femme et de partager ensemble des inégalités, des luttes, des projets et des rêves. Le souci de transparence des intervenantes révèle beaucoup de leur implication personnelle.

Au-delà des programmes ministériels différents, on s'intéresse ici comme en France aux métiers non traditionnels, et à la reconnaissance des acquis. Mais le dynamisme féministe qui nous habite est de loin, une grande différence, malheureusement!

Merci de me la communiquer. Puissent vos convictions et votre dynamisme m'habiter très longtemps.

Mariannick Rebours

ChroniqueCIAFTrégionaux

Le CIAFT entreprend cette année une chasse aux trésors mirobolante et invite tous les projets et toutes ses membres à y participer. Une chasse aux trésors non traditionnelle.

Depuis ses débuts, le CIAFT a principalement connu et profité des expertises et des énergies des directrices/coordonnatrices de projet. Une mine d'or! Vous en conviendrez sûrement. Nous leur devons la naissance de notre regroupement et ses premiers pas. Un grand merci pour chacune et pour toutes.

Le CIAFT entreprend maintenant la recherche de ses diamants et de ses pierres précieuses. Savez-vous que dans chaque équipe de projet l'on retrouve au moins une dizaine de femmes merveilleuses? Certaines sont impliquées au C.A. d'autres à l'animation-terrain, d'autres à l'accueil et référence, à la comptabilité, d'autres aux contacts avec les employeurs, au secrétariat, à la recherche, etc., et toutes ont une expérience dont le CIAFT aimerait profiter et en faire profiter toutes les membres. Nous avons aussi au sein de notre groupe, plein de femmes responsables de dossiers dans les institutions du réseau éducation-main d'oeuvre. Si nous échangeons nos richesses?

Tout comme aux responsables d'organismes, le CIAFT peut leur permettre d'échanger des outils, de s'enrichir du vécu des autres, de partager leur questionnement et d'utiliser leur expertise pour faire avancer la cause des femmes en recherche d'emploi. Ça fait tellement de bien de constater que d'autres vivent en peu les mêmes problèmes, de profiter des recherches fructueuses de ses collègues et de contribuer à l'amélioration des conditions de vie des femmes que nous desservons.

Par exemple, avez-vous déjà imaginé l'intérêt pour une réceptionniste de pouvoir échanger avec d'autres réceptionnistes? Quelle est leur réalité? Quels outils ont-elles à leur disposition pour référer les femmes qui ne peuvent avoir accès aux programmes de formation de leur organisme? Comment sont-elles équipées pour soutenir la relation d'aide qu'elles doivent souvent avoir avec les femmes qui téléphonent et veulent un support? Quelle connaissance ont-elles des femmes en recherche d'emploi?

Et les conseillères en formation? Elles ont déjà assez de travail dans leur organisme, me direz-vous peut-être. Pourtant, comme formatrice, il vient un temps où l'on a besoin de savoir ce qui se passe ailleurs, de se nourrir des expériences des autres, de comparer et de constater que finalement on est dans la bonne voie.

Et les membres du C.A.? Et les conseillères en relations avec les employeurs? Et les filles des institutions? Et les conseillères en gestion administrative? Elles ont toutes besoin et intérêt à échanger avec celles qui font le même emploi qu'elles. Et le CIAFT peut et veut se nourrir de toutes ces expériences terrain pour prioriser ses actions.

Combien de trésors sont ainsi cachés au sein du CIAFT et des projets affiliés? A peu près autant que de femmes impliquées. Quelle belle réserve de talents, d'expertises, d'énergies, de dynamisme à découvrir!

Une mine d'or, de diamants et de pierres précieuses dont chacune de nous peut profiter. Et toute cette force collective mise au service de l'intégration des femmes au marché du travail.

Bien sûr, pour trouver les trésors, il faut d'abord choisir de prendre le temps de participer à la course... comme personne et comme équipe.

Où trouver ces trésors? A l'assemblée générale annuelle, au C.A., aux différents comités de travail et plus près de vous: aux CIAFT régionaux. Au plaisir de toutes vous rencontrer sur la course.

Solidairement
Edith Godbout

Calendrier CIAFT région d'Estrie

12 avril
25 mai
12 septembre

Pour des informations complémentaires, contactez Denise Marquis
(819) 563-9111

Calendrier CIAFT Montréal-Laval

17 mai
14 juin
13 septembre
18 octobre

Personne à contacter: Johanne Joly, déléguée du CIAFT région Montréal-Laval,
(514) 327-1363

Des nouvelles du CIAFT-région de Sherbrooke

Après avoir connu une période de ralentissement, le CIAFT-région d'Estrie refait surface. Eh oui! Il semble que le "pep" de José et les outils que nos permanentes ont développés nous ont donné le goût de repartir à neuf, avec une "formule améliorée". Non seulement la "vieille gang" est-elle toujours là, mais elle est en train de recruter de nouvelles membres. Des rencontres aux six semaines devraient permettre:

- 1° d'échanger sur ce qui se passe dans nos milieux respectifs, et sur ce qui se passe au niveau provincial.
- 2° de se donner des activités de ressourcement
- 3° de travailler sur des dossiers particuliers.

Les dossiers retenus comme prioritaires? La formation professionnelle, la réforme de l'aide sociale et les programmes d'accès à l'égalité. Pour l'instant, c'est l'aide sociale qui constitue la priorité des "prioritaires". En effet, nos deux prochaines rencontres (12 avril, 25 mai) nous permettront de connaître les contenus de différents mémoires présentés à la Commission des Affaires sociales, notamment ceux du CIAFT, du Conseil du Statut de la femme, du regroupement des SEMO et de la Corporation des conseillers-ères d'orientation du Québec. Avec tout ce qui se "brasse" autour de cette réforme, il y a lieu de croire que ces informations seront très aidantes pour nous! A suivre!!!

Denise Marquis
Répondante du CIAFT
RégionEstrie

UTOPIE...

Le téléphone sonne. C'est Christian qui m'appelle pour m'inviter à une réunion sur le Plein Emploi. J'y vais ou j'y vais pas ? Vaut peut-être mieux rêver que de déprimer...j'y vais. Ca se passait au printemps 87, le MMSR venait, une autre fois, de prolonger les S.E.M.O. aux mêmes conditions, nous tournions en rond...depuis déjà pas mal de temps.

Un an plus tard me voilà sur la ligne de feu à faire la promotion du Plein Emploi. Suite à cette première rencontre qui réunissait des personnes de divers milieux, économistes, étudiants, intervenants, responsables de programmes gouvernementaux, et même des retraités du Ministère de l'Emploi et de l'Immigration, d'autres rencontres ont eut lieu et nous ont conduit à la création, en août 87, de l'Association pour la Promotion du Plein Emploi, l'APPE. Nous nous sommes donné comme mission de "promouvoir, par l'information et l'éducation, l'adoption de stratégies économiques et sociales favorisant le Plein Emploi."

Utopie, peut-être, mais je préfère miser sur le défi du Plein Emploi que sur la "paradisique" réforme de l'ai-

de sociale. L'échec des politiques d'emploi des 10 dernières années, le développement du travail précaire, le renforcement des préjugés face aux chômeuses "heureuses et volontaires", tout cela me dit qu'il est temps de changer de voie et de discours.

Le Plein Emploi au Canada, pourquoi pas ? Pas si loin de nous, sur la même planète, eh oui! bon nombre de pays réalisent cette utopie. L'Autriche, la Norvège, la Suède maintiennent depuis 20 ans des taux de chômage qui oscillent entre 1 et 3 %. Le plein emploi ça existe et nous parlons ici d'économies et de cultures aussi libérales que les nôtres, avec des marchés ouverts sur l'extérieur. Plus près de nous encore, l'Ontario n'est-elle pas sur la bonne voie pour réaliser le Plein Emploi. D'ailleurs, il est intéressant de rappeler que le rapport Allmand, publié en 1981 recommandait à notre gouvernement fédéral, l'adoption d'une politique nationale de plein emploi afin de modifier la situation de chômage qui se dégradait depuis 1945.

Mais le Plein Emploi, qu'est-ce que ça veut dire au juste? D'une façon puriste, le

Plein Emploi signifie qu'il y a de l'emploi pour la totalité des travailleurs. Cependant, généralement, lorsqu'on parle de Plein Emploi, on ne veut pas dire que tout le monde travaille, mais presque.... La plupart des économistes s'entendent pour dire qu'à un taux minimum de 3 à 4 % de chômage on peut parler d'une situation de Plein Emploi. Le roulement nécessaire entre les emplois est significatif de ce pourcentage de chômage. Il faut aussi s'entendre sur le terme "emploi", on parle ici d'emploi rémunéré, dans des conditions acceptables; pas de P.S.M.T. ou de travaux communautaires...

Parler de Plein Emploi, ça n'est pas seulement parler de chiffres et de pourcentages mais surtout d'un changement de mentalité. Promouvoir l'idée du Plein Emploi, c'est faire accepter que l'emploi est un bien public qui doit être partagé. Dans un contexte socio-économique comme le nôtre où la compétition, l'individualisme et le corporatisme sont à l'honneur, la négociation sociale à l'intérieur de laquelle il y aurait place pour les groupes non-organisés ne sera pas facile à négocier. Il s'agit de voir

comment chacun des groupes stratégiques, les cartels, les spécialistes du lobbying, les syndicats, peuvent y trouver leur compte.

Utopique, non, complexe, certainement.

Diane Bellemare et Lise Poulin-Simon qui en savent long sur le défi que représente le Plein emploi, définissent 4 conditions essentielles au succès d'une stratégie de Plein Emploi.

La première condition de réalisation, c'est l'engagement politique du gouvernement et des partenaires sociaux de faire du plein emploi une priorité. Cet engagement signifie, par exemple, que le gouvernement tient compte du problème de l'emploi dans ses choix politiques plutôt que de la lutte à l'inflation; que les syndicats et les patrons tiennent compte de l'impact que peut avoir sur l'emploi la détermination des prix et des salaires dans leurs négociations.

La deuxième concerne "la participation" des groupes concernés, tout particulièrement les syndicats et les associations patronales, avec les gouvernements, aux choix des mesures et des programmes spécifiques concernant l'emploi. Participer voulant dire ici, prendre part aux décisions.

C'est beaucoup plus que les attitudes actuelles de "consultation". Il va sans dire que cette participation à l'échelle collective appelle un haut taux de syndicalisa-

tion...

La troisième condition est la création d'un cadre institutionnel qui assurerait la continuité de la stratégie et garantirait la cohérence et la convergence des mesures adoptées.

La quatrième qui est plus à la mode, c'est la décentralisation du processus administratif et d'une partie du processus décisionnel. Il est couramment admis que la décentralisation permet une plus grande efficacité parce que les décisions sont davantage fondées sur les bonnes informations et qu'elles responsabilisent plus les groupes locaux.

En fait, une stratégie de plein emploi c'est un défi complexe. Tous les pays possèdent les éléments pour réaliser le Plein Emploi. Mais pour y arriver de façon efficace et équitable, il faut suivre un certain nombre de principes et respecter les conditions essentielles à sa réalisation.

L'utopie, actuellement n'est-ce pas plutôt de croire qu'on va régler le problème du chômage des jeunes et des femmes par la réforme "paradisienne" d'aide sociale ?

Je ne vous ai peut-être pas convaincue mais je ne fais que commencer mon discours qui, j'espère, ne restera pas sans écho car je veux déjà vous convier à un grand événement que réalisera l'APPE.

En effet, afin de favoriser cette mise en commun entre

les divers partenaires sociaux, participation si essentielle à la réalisation du plein emploi, l'APPE souhaite organiser un vaste FORUM SUR LE PLEIN EMPLOI. Ce Forum aurait lieu à Montréal et réunirait près de 2000 personnes du Québec et d'ailleurs: des intervenants "terrains" provenant du milieu des affaires, des syndicats, des gouvernements, des universités, des administrations locales et des milieux du réseau associatif concernés par la question de l'Emploi. Cette grande rencontre nous permettrait de réfléchir sur la situation de l'emploi au Québec et d'identifier des pistes d'action innovatrices et concrètes. Une campagne d'information précéderait ce forum afin de permettre à tous les groupes concernés par cette problématique de réfléchir à la question: tables rondes, tournées régionales, recherche de pistes innovatrices etc..

Je vous invite donc déjà à communiquer avec moi si vous êtes intéressés à participer à la démarche de sensibilisation ou pour me faire part d'événements et de projets novateurs qui pourraient nous intéresser.

Alors, pensez-y, c'est une invitation au rêve....!

Yolande Lanari
membre de l'APPE
282-3822 ou 3788

AU BAS DE L'ECHELLE

Au bas de l'échelle, comme par les années passées, offre gratuitement des sessions d'information dans différents organismes.

Tout organisme intéressé à ces sessions et pouvant regrouper ses usagers et usagères peut en faire la demande.

A l'heure et au jour qui vous conviennent, un animateur ou une animatrice se rendra sur place, dans vos locaux, pour rencontrer un groupe de vos usagers et usagères.

Pour planifier une session d'information; veuillez téléphoner au moins une semaine à l'avance.
6839, Drolet
Montréal H2S 2T1
270-7878

Pour se procurer la brochure "Quand on n'est pas syndiqué(e), quels sont nos droits?" au coût de 3\$ l'unité contacter Au bas de l'échelle à l'adresse ci-haut.

**TOUT LE MONDE
PARLE DES FEMMES
SAUF DE MOI**

Le C.F.A.C.Q. (Centre formation ateliers communautaires Québec) est une alternative de formation à un retour possible sur le marché du travail pour les femmes cheffes de familles à faibles revenus de 18 à 38 ans. Ateliers, service d'information, service d'orientation, halte-garderie...

Pour information
4377, Notre-Dame ouest #3
Montréal
935-2706

**COLLOQUE L'AN 2000:
mère et travailleuse: un
défi relevable?**

En choisissant ce thème pour son colloque, la Fédération des femmes du Québec se donne comme objectif général de mettre en lumière les limites de la place qui est faite à la maternité dans la société et sur le marché du travail.

Pour information et inscription (faites vite):
Fédération des femmes
du Québec
1265, Berri, bureau 820
Montréal H2L 4X4
(514) 844-7049