

B O U G E

BULLETIN DE LIAISON

DU

C.I.A.F.T.

octobre 1989 Vol. 6 No 26

Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail
1265 Berri, Bur. 930 Montréal (Québec) H2L 4X4 (514) 844-0760

SOMMAIRE

Le mot de la présidente	2
Résumé du mémoire sur la loi C-21 présenté au comité législatif sur l'assurance-chômage	3
Le Forum pour l'emploi: Pour une gestion collective des ressources humaines	9
Révision de la loi sur les normes minimales du travail	17
Regroupement pour des congés de maternité	22
Agenda	25
Annoncez-vous	26

Editorial

Bonjour,

Les vacances sont terminées, tout le monde a repris le travail intensivement, la roue tourne rapidement, mais heureusement l'automne 89 nous réserve deux jours d'échanges et j'espère de plaisir, à l'occasion de notre Congrès annuel qui aura lieu les 16 et 17 novembre prochains.

Nous souhaitons ardemment la présence et la participation de vous toutes afin de revitaliser les forces féministes pour préparer notre "Conquête... travail 2000..."; cela, tant par notre réflexion sur les grands thèmes de l'heure que par nos échanges informels visant à reprendre l'énergie nous permettant d'agir avec plus d'ardeur dans nos milieux respectifs.

L'année qui se termine aura été trop axée, en raison des contraintes rencontrées, sur la recherche de sources de financement. Votre présence en grand nombre saura réaffirmer que notre organisme répond à un besoin réel et que l'on se doit de nous reconnaître comme une association vitale pour favoriser l'accessibilité des femmes au travail.

A l'heure des politiques qui appauvrissent de plus en plus la clientèle féminine, la rencontre de cette année nous permettra, je l'espère, de trouver des pistes de solution qui pourront être acheminées à nos dirigeants.

J'ai bien hâte de vous voir.

Andrée Robert,

Présidente

RÉSUMÉ DU MÉMOIRE SUR LA LOI C-21, PRÉSENTÉ AU COMITÉ ...

Vous êtes sûrement toutes au courant que le CIAFT devait présenter un mémoire concernant ses positions face au projet de loi C-21, projet de réforme de la loi de l'assurance-chômage; et bien, mission accomplie... Le mémoire a été rédigé et présenté aux audiences publiques du comité législatif chargé de l'étudier, le vendredi 8 septembre 1989 à Montréal par Andrée Robert, présidente du CIAFT.

Je vous résumerai ici les grandes lignes de ce document et vous inviterai à prendre connaissance des recommandations faites au nom du CIAFT. D'abord, le document rappelle l'historique du CIAFT, ses objectifs, ses champs d'intervention et les problématiques spécifiques sur lesquelles il a travaillé.

1. Introduction

L'introduction du mémoire décrit bien l'ampleur du problème du chômage ainsi que les changements vécus dans le monde du travail, la situation des femmes face à l'accès au marché du travail et à la formation, les préoccupations du CIAFT face à ce projet de loi et les jalons de réflexion.

2. Femmes et emploi

Pour entrer dans le vif du sujet, le premier chapitre présente la situation des femmes et de l'emploi (p. 8 à 15 du mémoire). Les instances concernées par la place occupée par les femmes au sein du marché du travail s'entendent pour dire qu'il existe une tendance marquée à la précarisation des emplois; en effet, nous remarquons une multiplication des emplois à temps partiel, une faible expansion des emplois à plein temps ainsi qu'un rapport chômage/pauvreté de plus en plus féminisé au Canada.

"La population féminine est grandement représentée au coeur de la population dite pauvre".

Autre élément important, c'est le secteur tertiaire qui subira plus spécifiquement les effets de la technologie et connaîtra des transformations substantielles; or, on sait trop bien que les femmes se retrouvent en majorité dans ce secteur névralgique; "26% de toutes les femmes en présence sur le marché du travail en 1986 se retrouvent dans 15 professions peu rémunératrices et pour lesquelles le taux de féminisation dépasse 90%".

Autre élément qui favorise la précarisation des emplois, c'est l'expansion du volume des emplois à temps partiel...

"une croissance de 65.5% de 1976 à 1985 comparativement à 13.3% à

temps plein. Les trois quarts de la main-d'oeuvre à temps partiel sont des femmes et environ le tiers de l'ensemble des femmes en présence sur le marché du travail occupent un emploi à temps partiel".

La précarisation des emplois, c'est synonyme de travail à temps partiel; travail à temps partiel, c'est synonyme de non-garantie de la durée de l'emploi, d'instabilité de l'emploi et de plus de risques de perte d'emploi. Il ne faut pas faire de grands jeux de "passe-passe" ou des calculs de règle de trois pour comprendre que ce sont les femmes qui vivent cette instabilité. Face aux transformations majeures quant aux exigences professionnelles liées au tertiaire et à l'agencement même des professions qui se verront offertes aux canadiens/nes, le CIAFT est foncièrement soucieux face à l'élargissement de la plate-forme d'accès qui se verra réservée aux femmes à l'égard du marché du travail.

Dans un tout autre ordre d'idées, jetons un coup d'oeil sur la rémunération des femmes. L'actuelle rémunération des femmes se situe largement en deca de celle des hommes: les travailleuses à temps plein ne gagnent que 66% du salaire de leurs homologues.

Un autre élément essentiel et significatif dans la description de la situation des femmes et de l'emploi, c'est le phénomène de la monoparentalité. "De 1966 à 1986, la monoparentalité a augmenté de 130%: dans 82% des cas ce sont les femmes qui sont cheffes de famille. Par groupe d'âge cela signifie que 94% des familles monoparentales dirigées par une personne de 15 à 24 ans le sont par une femme ainsi que 85% de celles dirigées par une personne de 24 à 44 ans . Il est également souligné le rapport entre le niveau de scolarité et le chômage. Plus le niveau de scolarité est élevé, plus la protection contre le chômage est bonne, la formation est un besoin primordial pour les femmes et un moyen de se prémunir contre le chômage. L'ensemble de ces faits démontraient bien que les femmes sont particulièrement vulnérables et peu protégées face aux aléas de la perte d'emploi.

3. Loi de l'assurance-chômage

Après avoir dressé ce portrait de la situation des femmes sur le marché du travail, faisons le point sur l'actuelle loi de l'assurance-chômage et sur ses principales fonctions (p. 15 à 24 du mémoire).

La fonction première de l'assurance-chômage c'est d'assurer le remplacement d'un revenu dans le cas d'interruption temporaire de travail, c'est d'abord et avant tout un mécanisme de protection en regard de la perte d'un revenu d'emploi.

Il représente de par sa structure et son fonctionnement un mécanisme privilégié de lutte à la pauvreté au Canada en contribuant à une redistribution des revenus et à une certaine stabilité macro-économique à l'échelle de l'économie canadienne. A remarquer également son caractère socio-économique, c'est-à-dire assumé par l'ensemble de l'organisation sociale soit les employeurs, les travailleurs/es, le gouvernement. On souligne de façon spécifique que la fonction de soutien financier temporaire revêt un caractère d'une extrême importance pour la clientèle-cible que sont les femmes. "Il s'avère donc essentiel que le programme continue de jouer le rôle de filet de sécurité" qui lui incombe, au risque d'appauvrir ce groupe social que sont les femmes et principalement les moins scolarisées et les plus démunies d'entre elles.

Un volet indissociable du soutien financier dans le programme d'assurance-chômage est sans contredit la formation. Si l'on se fie aux prévisions sur le marché du travail et ses exigences de l'an 2000, il faudra miser sur l'augmentation des qualifications auprès des femmes. L'éducation et la formation permanente seront la clé permettant une meilleure adaptation des travailleurs/es aux changements.

Ici, il faut penser en termes d'injection de nouvelles sommes, plutôt que de mettre en péril la fonction soutien du revenu, car la redistribution et réaffectation des sommes pour l'augmentation des compétences laissent croire que le tout bénéficiera aux entreprises d'abord et non aux femmes elles-mêmes. En outre, le CIAFT souligne que les problèmes reliés à l'emploi et à ses incidences sur l'utilisation de la main-d'oeuvre canadienne du régime d'assurance-chômage ne peuvent pas se résoudre par une restructuration du système, mais plus par une mise en application d'une politique de plein-emploi.

4. Projet de loi C-21

Le point crucial de ce mémoire repose sur le projet de loi C-21; que prévoit-il? Quelles sont les mesures visées par ce projet de loi? Quelles seront les conséquences de son application? (3e chapitre, p.24 à 32 du mémoire)

Les mesures touchées par le projet de loi:

1. les normes minimales d'accès au régime;
2. la durée des prestations;
3. les prestations parentales et de maternité;
4. les pénalités pour départ volontaire.

1. Normes minimales

Actuellement, de 10 à 14 semaines de travail sont nécessaires pour être admissible au programme. Ce nombre passerait à 20 semaines. Le nombre de semaines variant selon le taux de chômage, il faudrait réviser la façon de calculer ce taux, si l'on tient compte de celui-ci dans le calcul du seuil d'admissibilité, en y intégrant les travailleurs/es à temps partiel, les inactifs/ives découragés dans leur recherche, les étudiants à l'école faute de travail.

2. Durée des prestations

La durée actuelle des prestations est divisée en trois périodes: phase initiale, prolongation fondée sur la durée de l'emploi et celle axée sur le taux de chômage actuel. Le nouveau programme propose une durée fondée sur le nombre de semaines d'emploi assurables et le taux de chômage régional mais une durée maximale réduite.

Ces mesures ne facilitant aucunement la participation des femmes au marché du travail, les démarches de retour au travail et d'autonomie demandent des mesures de soutien non coercitives et elles sont essentielles à la réintégration professionnelle des femmes.

3. Prestations parentales et de maternité

Le CIAFT réaffirme sa position face au maintien des prestations parentales et de maternité; malgré l'ouverture d'esprit et la souplesse démontrées, le maintien des prestations à son niveau actuel, c'est-à-dire 15 semaines et sans délai de carence, parce que non pertinent dans ce cas-ci, est exigé.

4. Les pénalités pour départ volontaire

Un élément positif: les raisons invoquées pour un départ volontaire ont été admises de façon précise:

- conditions dangereuses du travail
- harcèlement sexuel
- réaffectation du conjoint dans un autre lieu de travail

Par contre, il ne faudrait pas que le délai de carence cause préjudice à celles qui ont le droit de quitter un emploi, ainsi il ne devrait pas excéder deux semaines et le taux des prestations demeurerait le même, soit 60%.

5. Recommandations et conclusion

Enfin, la dernière partie du mémoire (p. 32 à 35) présente l'ensemble des recommandations que je vous transmets intégralement afin de vous faciliter la tâche dans vos interventions.

Bien que le projet de loi C-21 renferme certaines propositions de renouveau intéressantes pour les femmes, particulièrement au chapitre des prestations parentales et de maternité ainsi qu'à l'éclaircissement des motifs jugés valables lors d'un départ volontaire, il appert que de sérieuses remises en cause des fondements même du régime soient en question.

Il est essentiel que le comité législatif ne perde pas de vue l'objectif premier du régime d'assurance-chômage canadien, à savoir la protection du revenu en cas de perte d'emploi.

Les enjeux en cause risquent fort de précariser encore davantage la situation de la majorité des femmes en emploi ou en voie de l'être, et a fortiori les moins scolarisées et les plus démunies d'entre elles.

Nous aimerions conséquemment rappeler au comité législatif l'ensemble des recommandations du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail en égard des transformations soumises à notre étude par le biais du projet de loi C-21. Ainsi le CIAFT recommande-t-il que:

- Le volet "filet de sécurité" soit maintenu à titre d'objectif primordial et essentiel du régime d'assurance-chômage;
- Le gouvernement fédéral ne se désengage pas de sa participation au régime d'assurance-chômage, attendu qu'il en est l'un des trois partenaires essentiels;
- Les sommes actuelles consenties à la fonction de soutien du revenu du régime actuel d'assurance-chômage soit maintenues;
- Une évaluation globale du système de formation professionnelle soit engagée en collaboration avec les agent-e-s qui y travaillent concrètement;
- L'injection de nouvelles sommes dans la qualification et la requalification de la main-d'oeuvre et particulièrement à l'endroit des femmes;
- En l'occurrence, l'augmentation des fonds associés aux programmes "Pénurie de main-d'oeuvre, option Achats directs", attendu que les femmes sont encore absentes de ces programmes;
- Le déplafonnement des budgets reliés aux programmes "Intégration, option Personnes fortement défavorisées sur le plan de l'emploi" (50 au

Québec) en fonction de leur ancienneté, de leurs coûts opérationnels réels, de leur expertise spécifique et novatrice, attendu que ces programmes de formation sont pratiquement les seuls à viser directement les femmes en démarche de réinsertion professionnelle;

- La priorisation de place pour les femmes à l'intérieur des différents programmes de formation que le gouvernement entend ré-évaluer;
- Des dispositions soient mises en place de façon à ne plus exclure les travailleur-euse-s à temps partiel du programme d'assurance-chômage comme c'est pratiquement le cas actuellement;
- Le nombre minimal de semaines de travail nécessaires à l'accès aux prestations d'assurance-chômage soit de 10, quelle que soit la région, que les prestataires soient nouvellement bénéficiaires ou réitérant-e-s;
- L'on maintienne la durée actuelle des prestations telle qu'établit selon les 3 périodes, conservant le même rapport entre le nombre de semaines d'emploi assurables et le nombre de semaines de prestations qui s'y trouvent reliées, conservant aussi la durée maximale actuellement en cours.
- La durée d'indemnisation reliée aux prestations parentales, aux parents naturels et adoptifs, au père ou à la mère ou partagés soit maintenue à son niveau actuel soit 15 semaines au lieu de 10 tel que proposé dans le projet de loi;
- Le délai de carence soit éliminé dans le cas des prestations parentales et de maternité;
- Le délai de carence n'exécède en aucun cas une période de 2 semaines;
- Le taux des prestations en cause demeure à 60% et ne passe donc pas à 50% comme suggéré dans le projet de loi.

A travers ce mémoire, nous restons fidèles à nos priorités: défendre la protection du revenu des femmes et faciliter leur réintégration sur le marché du travail en favorisant et exigeant des formations pertinentes et des mesures incitatives plutôt que coercitives.

Lors de sa présentation aux audiences publiques, il fut remarqué par l'originalité de ses recommandations et surtout l'intervention touchant le plein emploi. Il ne nous reste plus à souhaiter que ces jalons de réflexion influenceront les décideurs/ses politiques.

CONSEIL NATIONAL DU BIEN-ETRE SOCIAL. (1985) Profil de la pauvreté 1985. Ottawa: Conseil national du Bien-être social.

EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA. (1985) Le nouveau mode d'emploi: Profil de la croissance du marché du travail. Ottawa: Approvisionnement et Services Canada.

CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN SUR LA SITUATION DE LA FEMME (1986) Mémoire présenté à la Commission d'enquête sur l'assurance-chômage.

EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA (1989) Le nouveau mode d'emploi: Profil de la croissance du marché du travail Ottawa: Approvisionnement et Services Canada

MOORE, M. (1987) Women parenting alone. Canadian social trends. Ottawa: Statistics Canada.

CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX. (1986) Mémoire de la Confédération des syndicats nationaux à la Commission d'enquête sur l'assurance-chômage.

Mémoire, p.16.

Mémoire, p.24.

LE FORUM POUR L'EMPLOI POUR UNE GESTION COLLECTIVE DES RESSOURCES HUMAINES

Conférence de Diane Bellemare et Lise Poulin-Simon présentée dans le cadre des forums régionaux pour l'emploi en avril et mai 1989.

Au cours des mois d'avril et de mai 89, dans toutes les régions du Québec, des personnes de tous les milieux sociaux et économiques régionaux se pencheront sur des thèmes dont le lien unificateur sera l'emploi. En novembre 89, près de deux mille personnes sont attendues au Palais des Congrès de Montréal pour aborder la même question. Si l'emploi suscite ainsi assez d'intérêt chez nous pour créer une nouvelle synergie, ce sera en raison de la reconnaissance du fait qu'un développement économique au service d'une société ne peut se

réaliser sans la participation de toutes les régions et de tous les membres de la société. En effet, la globalisation actuelle des économies nous rappelle jusqu'à quel point nous avons collectivement besoin de toutes les énergies créatrices du Québec.

Or, nos recherches nous ont appris que lorsque l'emploi devient une priorité pour tous les partenaires, la société devient alors plus riche, plus dynamique et plus solidaire. Voyons pourquoi.

Qu'est-ce qui fait la richesse d'une nation? Certains penseront immédiatement aux ressources naturelles. Et ils n'auront pas tort car ces ressources font en effet partie du patrimoine d'une collectivité. Mais comment une collectivité qui n'est pas dotée de ressources naturelles importantes peut-elle s'assurer d'un succès économique exceptionnel, comme c'est le cas au Japon, en Suisse et en Suède. Ce n'est pas l'effet du

hasard si on retrouve dans ces pays une stratégie économique qui leur a permis de maintenir des taux de chômage avoisinant les 2 à 3 %, même pendant les pires années de la crise. Ils appuient leur développement sur leurs ressources humaines en mettant ainsi à profit le génie de chacun, ce qui leur garantit un essor économique continu malgré les chocs économiques.

Les ressources humaines, la matière grise, ce sont les seules richesses inaltérables d'une société. Bien les gérer, c'est la clé du succès économique et social.

Mais que signifie bien gérer ses ressources humaines? Dans l'entreprise, une gestion efficace des ressources humaines ne signifie pas une gestion du plus grand nombre possible d'employés, mais plutôt une gestion de la meilleure utilisation de la main-d'oeuvre, de sa formation et de son déploiement s'il y a lieu. Par ailleurs, la gestion de la qualité globale du produit passe inévitablement par la qualité de la main-d'oeuvre. La concurrence impose certes de nouvelles contraintes à nos entreprises. Mais il est de plus en plus acquis qu'une gestion stratégique des ressources humaines dans l'entreprise est rentable. Elle assure aux employés qu'ils participeront au succès de l'entreprise et favorise ainsi leur mobilisation pour une meilleure performance de l'entreprise.

Mais qu'en est-il pour une société? Le sens commun nous dit que gérer adéquatement ses

ressources humaines c'est s'assurer qu'elles soient employées de façon efficace, c'est-à-dire que tous ceux et celles qui veulent travailler puissent le faire dans une occupation pour laquelle ils ou elles ont été formés. Bien gérer efficacement ses ressources humaines c'est aussi améliorer la qualité de la main-d'oeuvre et par ricochet la qualité des emplois.

Quand on étudie la question de l'emploi sous l'angle de l'efficacité économique, comme nous l'avons fait depuis une dizaine d'années, on découvre que l'acharnement des collectivités à relever le défi de l'emploi leur permet de régler de nombreux problèmes, dont certains nous confrontent actuellement; ces problèmes sont de nature sociale et économique. Cette dernière dimension est souvent négligée, et pourtant elle explique pourquoi les collectivités qui se préoccupent en priorité de l'emploi réussissent souvent mieux du point de vue économique que d'autres. S'il en est ainsi, c'est parce que la reconnaissance de cette priorité pour l'ensemble des partenaires économiques favorise l'émergence de nouvelles solutions à des problèmes apparemment insolubles. C'est ce que nous tenterons d'illustrer dans le reste de cette conférence.

Examinons pour commencer le fameux problème de l'inflation qui refait surface depuis quelques mois au Canada et au Québec. On sait que les présentes pressions inflationnistes viennent exclusivement de l'Ontario. La croissance économique des dernières années s'est concentrée

principalement dans le sud de l'Ontario où les entreprises fonctionnent à pleine capacité et où le marché du travail est presque au plein emploi. On y connaît des pénuries de main-d'oeuvre, alors que dans la plupart des autres provinces, les taux de chômage sont encore élevés malgré la forte reprise économique de la production. La situation économique du sud de l'Ontario est propice à ce que les entreprises et les employés en profitent tour à tour pour augmenter leurs prix et leurs salaires. Ces augmentations ont tendance à se répercuter ensuite dans les autres provinces canadiennes; d'une part, parce que plusieurs biens produits en Ontario se vendent partout au pays et d'autre part parce que dans les négociations des conventions collectives, les différents syndicats nationaux revendiquent les mêmes augmentations salariales. Or, pour pallier au problème de l'inflation en Ontario, la Banque du Canada a choisi d'augmenter les taux d'intérêt; ce qui aura pour effet de précipiter tout le pays dans une récession qui risque d'être grave, alors que le Québec et d'autres provinces sont encore aux prises avec un niveau de chômage fort élevé.

Si la préoccupation de l'emploi était dominante au Canada et au Québec, et si elle était partagée par plusieurs institutions économiques, i.e. les institutions patronales, syndicales et gouvernementales, comme c'est le cas au Japon, en Suède et en Norvège, on pourrait réduire les pressions inflationnistes autrement que par la création de chômage et par la mise en faillite de plusieurs de nos entreprises. C'est ce qui se passe dans les pays où l'emploi est la priorité.

D'abord les gouvernements de ces pays font leur part en octroyant leurs contrats dans les régions qui ne profitent pas de la croissance économique plutôt que dans les régions qui connaissent déjà le plein emploi. Ensuite, ils préviennent les pénuries de main-d'oeuvre avant qu'elles se manifestent, par des programmes de formation appropriés quant il s'agit de main-d'oeuvre spécialisée et par le développement d'infrastructures d'accueil pour la main-d'oeuvre extérieure qu'on cherche à attirer. Parmi ces structures d'accueil, la question du logement est centrale pour éviter des pressions anormales sur les loyers et les prix des maisons. Des mesures spécifiques encouragent l'étalement des projets de construction des secteurs public et parapublic et des investissements privés, sur une base régionale et de façon cyclique pour réduire les pressions inflationnistes.

Ensuite, la préoccupation pour l'emploi incite les groupes patronaux et syndicaux à ne pas adopter des comportements exagérément opportunistes aux dépens des autres régions du pays. Ainsi, dans le cadre de négociations sectorielles, tous les groupes intègrent la priorité de l'emploi et chacun constate alors qu'il est avantageux d'adopter un comportement modéré et responsable. En cherchant à profiter indûment de la conjoncture pour augmenter de façon excessive les prix et les salaires, les groupes savent qu'ils risquent de réduire la compétitivité des produits du pays et de réduire tour à tour les exportations, la production et l'emploi dans toutes les régions. En bout de ligne, tout le monde y perd.

Une société qui se préoccupe de l'emploi ne laisse pas non plus ses emplois et ses entreprises à la merci de taux d'intérêt exorbitants. Tout le monde sait que le gouverneur de la Banque du Canada hausse les taux d'intérêt à chaque fois que l'inflation se fait menaçante; il les hausse également à chaque fois que les États-Unis augmentent les leurs. Une telle politique est dévastatrice pour l'économie du Québec. Non seulement elle réduit la demande pour les maisons et les biens durables mais elle cause de sérieux problèmes de financement aux petites et moyennes entreprises desquelles dépendent la majorité des emplois. De plus, en raison des coûts exorbitants du crédit, cette politique monétaire empêche les entreprises d'entreprendre des projets d'investissement nécessaires à leur expansion. En somme une telle politique génère des coûts économiques qui se mesurent en perte définitive d'entreprises et d'emplois. Lors de la montée rapide des taux d'intérêt au début des années '80, qui ont grimpé de 13% en 1980 à 18% en 1981, le taux de chômage canadien a grimpé de 7.5% à 12% en l'espace de quelques mois et de 10% à 14% au Québec. Les chiffres sur les faillites d'entreprises sont aussi dramatiques. Les sociétés dont l'emploi est la priorité n'admettent pas l'absurdité d'une telle politique.

Que font-elles lorsqu'il leur est impossible d'adopter une politique monétaire indépendante qui favorise un coût du crédit stable et accessible? En général, elles prennent des mesures qui compensent les perdants et qui protègent l'économie et les emplois des effets pervers de la

politique monétaire. Par exemple, certains pays comme la Norvège, l'Autriche, la Suède vont subventionner des catégories de prêts à des taux privilégiés ou bien vont permettre de déduire de l'impôt les frais d'intérêt sur les hypothèques, voire même sur l'ensemble du crédit à la consommation. La déduction des coûts d'hypothèque est aussi une pratique courante aux États-Unis. De l'avis de plusieurs experts, cette pratique expliquerait que la montée des taux d'intérêt en 1982 aurait causé moins de dommages à l'économie américaine qu'à celle du Canada.

Un autre thème est abordé différemment si l'emploi est une priorité collective. Il s'agit de la libéralisation des échanges commerciaux. Dans le contexte canadien actuel, de nombreuses craintes à l'égard de l'ouverture du commerce sont justifiées car celle-ci menace la survie de nombreuses entreprises. On reconnaît généralement que l'ouverture des frontières est une réalité avec laquelle il faut apprendre à composer. La stratégie gagnante repose sur le développement des secteurs pour lesquels une société possède un avantage comparé ou dans le développement des secteurs pour lesquels ses ressources humaines sont les plus compétentes. Mais le processus d'adaptation économique continu dans un monde en mouvement ne se fait que si la société se préoccupe de la réadaptation continue des entreprises et des ressources humaines en fonction des secteurs jugés de pointe. La collectivité qui assume la responsabilité de bien gérer ses ressources humaines évite

les craintes et les oppositions liées aux changements et elle suscite l'adhésion des employés et des syndicats aux nouveaux projets d'entreprises. Ce n'est pas une coïncidence si la Suède, qui possède une politique active du marché du travail favorisant constamment l'adaptation des entreprises et de la main-d'oeuvre, est également très libre-échangiste et très développée du point de vue technologique. La priorité accordée aux ressources humaines et à l'emploi garanti aux résidents de ce pays qu'ils pourront profiter des bénéfices de la libéralisation des échanges et des changements technologiques.

L'entrepreneurship est une autre question qui ne se pose plus de la même façon lorsqu'une société assume la responsabilité de la gestion de ses ressources humaines. L'entrepreneurship ne fleurit pas par la seule volonté des individus, comme il ne fleurit pas de la seule volonté des gouvernements. S'il faut des qualités individuelles particulières au départ, il faut aussi un environnement économique et social qui le favorise. De nombreux québécois peuvent devenir des entrepreneurs mais pour le faire, ils doivent pouvoir bénéficier d'un appui de leur collectivité qui en tirera des bénéfices grâce à l'expansion de bons emplois. Cet appui peut prendre la forme de fonds d'investissement spéciaux et de services offrant une aide technique. De tels services réduisent les risques de faillites et ils offrent des garanties de rentabilité financière pour les institutions financières plus sceptiques à leur égard. Compte tenu des règles du commerce inter-

national, cet appui est acceptable du point de vue de nos concurrents étrangers. En effet, ces programmes d'aide aux entreprises sont acceptables pour nos partenaires économiques parce qu'ils s'appuient sur le développement des ressources humaines et ne sont pas discriminatoires par rapport aux entreprises étrangères.

Le développement régional est une autre préoccupation dont l'approche est modifiée lorsqu'on l'aborde du point de vue de la gestion des ressources humaines. Celui-ci ne peut évidemment pas reposer sur le déménagement de la main-d'oeuvre vers les régions où se développent des emplois. La solution réside plutôt dans le développement des emplois dans les régions où la main-d'oeuvre est déjà installée et en s'appuyant sur la création et le développement des entreprises locales. Cette stratégie est bien différente comme préoccupation que celle de subventionner de grandes entreprises, souvent étrangères, pour venir s'établir dans certaines régions désignées. Le plus souvent ces entreprises sont fortement intensives en capital et créent très peu d'emplois locaux. La création d'emplois directs et indirects est alors insuffisante pour générer d'autres activités économiques, telles des entreprises de service ou des entreprises de sous-traitance. Il est donc préférable de développer l'entrepreneurship local par la mise sur pied par exemple de fonds régionaux d'investissement et de services techniques. Ce sont des mesures qu'on retrouve par exemple en Norvège. Si tous les groupes étaient orientés en fonction de

l'emploi, il ne serait pas surprenant que ces fonds d'investissement surgissent en grande partie de l'épargne locale.

Le chômage des jeunes est un problème qui demeure grave au Québec. En 1988, le taux de chômage des jeunes âgés entre 15 et 19 ans était de 14.2% alors que les jeunes de 20 à 24 ans expérimentaient un taux de 12.9%; dans l'ensemble du Québec le taux de chômage était de 9.4%. La gravité de ce problème découle du fait qu'une société qui n'offre pas à la jeune génération des modalités d'insertion au marché du travail risque de faire face à un problème généralisé de décrochage: décrochage scolaire, décrochage à l'égard des valeurs familiales, décrochage politique. De plus ce sont les jeunes qui font l'avenir d'une société, or comment bâtir l'avenir quand on est exclu du présent? Le problème des jeunes sur le marché du travail est particulier. Il réside en partie de leur manque d'expérience plus que de leur manque de formation. Au Québec, les jeunes sont individuellement responsables d'acquérir cette expérience préalable. Or, c'est un problème de taille en période de chômage élevé quand les portes d'entrée sont très peu nombreuses ou que les postes d'entrée sont peu attrayants. La façon de remédier au problème d'insertion des jeunes en Autriche, en Allemagne et en Suisse a été de leur ouvrir les portes par un système d'apprentissage qui fait le pont entre l'école et l'entreprise. En Suède ce sont les municipalités, en collaboration avec les institutions scolaires, qui ont la responsabilité de faire le suivi de tous les jeunes qui

quittent le système d'éducation de façon à ce qu'ils soient en emploi ou en formation. Le Québec est la province où l'apprentissage est le moins répandu.

Une stratégie de gestion des ressources humaines trace la voie pour solutionner le problème de l'insertion non seulement des jeunes dans notre communauté, mais aussi de tous les chômeurs chroniques, des assistés sociaux ainsi que des communautés culturelles. C'est une stratégie fort différente de celle que l'on pratique actuellement où la société se préoccupe principalement de gérer les prestations sociales qui vont aux personnes qui ne travaillent pas. Plusieurs se rappellent sans doute une phrase célèbre de Félix Leclerc. Celui-ci chantait, "la meilleure façon de tuer un homme, c'est de le payer à ne rien faire". Cette phrase lourde de sens et de conséquence s'applique aussi à la société: ainsi on peut dire "la meilleure façon de tuer une collectivité est de la payer à ne rien faire". N'est-ce pas ce que l'on fait actuellement? Le chômage détruit l'environnement social d'une collectivité tout comme la pollution détruit son environnement physique. Une société qui s'enlise dans le chômage ne peut penser à demain.

Ni au Québec ni au Canada, n'avons-nous actuellement de préoccupation collective par rapport à la gestion des ressources humaines. Il existe bien sûr des programmes de main-d'oeuvre comme des programmes de formation, de recyclage, d'intégration, de travaux communautaires et bien d'autres encore. Ceux qui sont

familiers avec ces mesures savent que la liste est fort longue mais aussi que chacun de ces programmes a trop peu de moyens et qu'ils sont surtout difficiles d'accès compte tenu de leur éparpillement dans différentes agences gouvernementales. Du total des argents que l'on dépense au Québec pour le marché du travail, 85% sont consacrés aux prestations d'assurance-chômage et d'aide sociale pour les personnes aptes au travail alors que 8% financent les programmes de formation et 7% ceux de création d'emplois. Même au risque de choquer quelques oreilles, il est juste de dire qu'au Québec et au Canada, on ne gère pas les ressources humaines, on gère le chômage.

L'ensemble des exemples que nous avons examinés nous indique que pour arriver à gérer collectivement ses ressources humaines il faut respecter deux conditions essentielles: que l'emploi devienne un critère de décision pour chacun et que tous les groupes gèrent ensemble les ressources humaines de la collectivité.

Depuis longtemps, on considère l'emploi comme la conséquence ou le résultat d'actions prises pour favoriser la croissance économique. L'emploi n'est pas vu comme une variable-cible. Et pourtant cibler l'emploi, c'est créer la demande et c'est faire tourner l'économie.

Par ailleurs, le monde économique est en profond changement. Alors que par le passé les pays qui possédaient de nombreuses ressources naturelles étaient avantagés par rapport aux autres pays, il n'en est plus ainsi maintenant. Ceux qui s'en sortiront le

mieux seront ceux qui sauront bien développer et utiliser la matière grise. Le futur appartient aux pays qui développeront la qualité et l'ingéniosité. Les entreprises devront de plus en plus compter sur la mobilisation de leurs employés et le succès de l'entreprise dépendra de plus en plus de la qualité de la main-d'oeuvre. Dans cette perspective, les entreprises gagnantes de demain seront celles qui mobiliseront leurs employés. Les personnes prennent à coeur l'intérêt de leur entreprise en autant qu'elles s'y sentent reconnues, que leurs services sont appréciés et qu'elles savent qu'elles ne seront pas congédiées à la moindre difficulté financière. Plusieurs entreprises au Québec ont mis ces principes en application avec beaucoup de succès. Pour les entreprises de petite taille, on ne peut cependant leur demander de garantir des emplois à vie. La loyauté à l'entreprise s'acquiert autrement. Ce qu'il faut rendre possible c'est la garantie d'emploi grâce à un nombre suffisant d'emploi dans l'ensemble de l'économie. D'où l'importance de cibler l'emploi dans les décisions collectives. La cible de l'emploi permet de marier la recherche pour les employés de leur sécurité économique et la recherche pour les entreprises d'une productivité accrue.

Comme les ressources humaines appartiennent à la collectivité, c'est aussi à elle que revient la responsabilité de les gérer; elle doit donc faire avec ses ressources humaines ce que l'entreprise fait avec ses ressources financières: c'est à dire les allouer le plus efficacement possible et chercher à améliorer leur qualité. Mais qui est la collectivité?

Le gouvernement? Non, bien sûr. La collectivité c'est nous et nos institutions. En fait le gouvernement ne peut gérer seul les ressources humaines: **tout au mieux, il peut gérer les prestations que l'on décide de distribuer aux personnes sans travail.**

Concrètement, gérer ses ressources humaines collectivement, c'est établir des partenariats sur cette question. Toutes les collectivités qui se préoccupent de l'emploi et qui adoptent une attitude positive par rapport à l'emploi, ont mis sur pied des mécanismes de participation des groupes pour gérer leurs ressources humaines. C'est ainsi que font la Suède, la Norvège, l'Allemagne, le Japon, l'Autriche et la Suisse. Nulle part les gouvernements n'en sont les uniques responsables.

Certains seront peut-être tentés de croire que l'établissement de partenariats est quasi utopique dans le contexte actuel de mondialisation de l'économie, où les gouvernements cherchent à accroître les forces de la concurrence par la dérèglementation et la privatisation d'entreprises et de services publics. C'est tout le contraire qui se produit. En effet aux États-Unis comme chez nous et dans plusieurs pays, on réalise de plus en plus l'importance d'établir des réseaux ou des partenariats dans un monde économique de plus en plus concurrentiel. Les sentiments d'appartenance nationale n'ont pas disparu, au contraire. C'est comme dans le sport: plus il y a de concurrents plus l'équipe doit se serrer les coudes pour être la meilleure. Chez nous, il existe de plus en plus d'expériences de partenariats locaux dans certaines entreprises et dans certaines régions: par exemple Camaq dans le domaine de l'aérospatial, Socrent au Saguenay, les tables de l'emploi de l'Esrie, du Bas St-Laurent, des fonds d'investissements pour les jeunes entreprises dans certaines caisses populaires, le Fonds de solidarité et sûrement d'autres que les forums régionaux nous feront découvrir.

C'est un des objectifs du Forum pour l'emploi que de réfléchir sur de nouvelles pistes d'action pouvant favoriser le développement de partenariats pour l'emploi.

Diane Bellemare, économiste, professeure au département des sciences économiques, U.Q.A.M.

Lise Poulin-Simon, économiste, professeure au département des relations industrielles, Université Laval.

Révision de la loi sur les normes minimales de travail

Monique Desrochers La Clef

Depuis plusieurs années, le CIAFT s'est impliqué dans divers dossiers importants. La révision de la Loi sur les normes minimales du travail a retenu l'attention du CIAFT puisque presque tous les volets de son action y étaient présents:

- favoriser le droit au travail des québécoises;
- favoriser des conditions décentes de travail pour les femmes du Québec;
- favoriser la cohérence des politiques gouvernementales pour qu'il y ait harmonisation de celles-ci en regard de la vie familiale et professionnelle des travailleuses québécoises.

C'est en décembre 1988 que le CIAFT fut convoqué à une rencontre de consultation avec d'autres groupes féminins par le cabinet de Madame Gagnon Tremblay (déléguée à la condition féminine et membre d'un comité interministériel - Famille, Main-d'oeuvre, Condition féminine) devant se pencher sur l'élaboration de recommandations et la production d'une étude pour un avant-projet de loi sur la révision de la Loi sur les normes minimales du travail. Le ministre désirait connaître les opinions de ces groupes en regard de modifications possibles des normes minimales du travail. L'aspect conciliation vie familiale/vie professionnelle était le sujet de la rencontre. Les discussions étaient axées sur certaines dispositions de la loi influant sur la vie familiale et professionnelle des québécoises; à savoir les congés de maternité et les congés parentaux ou congés pour obligations familiales.

Dès lors, le CIAFT a formé un comité de travail afin de réfléchir sur le sujet et produire un écrit qui reflétait les besoins des travailleuses.

Le comité Législation du travail, via ses recommandations, essaie de respecter les différents rôles sociaux de la femme: travailleuse et mère. Le CIAFT désire ainsi inciter le gouvernement à élaborer des normes minimales du travail cohérentes avec une vraie politique familiale.

C'est le 21 juin dernier que le ministre André Bourbeau a déposé un avant-projet de loi, loi modifiant la Loi sur les normes minimales du travail et autres dispositions à l'Assemblée Nationale. Suite à ce dépôt, les groupes et individus intéressés pouvaient présenter un mémoire et participer à la consultation publique lors d'une commission parlementaire. Puis, fin août, ce fut l'annonce par le premier ministre Robert Bourassa que le 25 septembre 1989 serait le jour du scrutin pour des élections provinciales.

La Commission parlementaire sur l'avant-projet de loi fut donc suspendue, remise aux calendes grecques et possiblement annulée. La poursuite de cette étude relèvera du prochain gouvernement qui établira ses priorités.

Le conseil d'administration du CIAFT, en date du 23 août dernier, a entériné les recommandations faites par le comité Législation du travail dans ce dossier. Afin que vous puissiez connaître quelque peu ce que le CIAFT préconise comme modifications à la Loi sur les normes minimales du travail, en voici les grandes lignes.

Le CIAFT recommande donc en ce qui concerne les différents thèmes suivants:

Salaire minimum

que le salaire minimum soit augmenté selon le taux de variation de l'I.P.C. depuis 1981 et ajusté annuellement selon le même critère. (Cela équivaut actuellement à un taux horaire de 6,00\$)

La durée du travail

que la durée de la semaine normale actuellement fixée à 44 heures soit réduite à 40 heures;

que la loi sur les normes minimales doit expressément accorder le droit à tout-te salarié-e de refuser d'accomplir du temps supplémentaire sans risque de représailles tel le congédiement;

qu'une journée normale de travail soit établie et qu'elle soit fixée à huit heures par jour et que tout travail exécuté en plus de ces heures soit considéré comme du temps supplémentaire (à l'exception des aménagements de temps de travail volontaires);

Les congés

que le-la salarié-e qui justifie une année de service continu chez le même employeur ait droit à un congé annuel d'une durée minimum de trois semaines, dont deux continues;

que le-la salarié-e qui justifie cinq années de service continu chez le même employeur ait droit à un congé de quatre semaines, dont trois continues;

que le-la salarié-e qui justifie dix années de service continu chez le même employeur ait droit à cinq semaines, dont quatre continues;

que le-la salarié-e qui justifie moins d'une année de service chez le même employeur ait droit à un congé continu dont la durée est déterminée à raison d'un jour ouvrable pour chaque mois de service continu et ait droit à un congé sans salaire sans que la durée totale de ce congé additionné à la durée du congé payé excède trois semaines.

Les congés pour obligations familiales

que les travailleurs-euses aient droit à cinq jours de congé payés par année pour obligations familiales.

Les congés de maladie

que la Loi sur les normes du travail accorde au travailleur-euse une journée et un quart (1 1/4) payée par mois qu'il ou elle peut utiliser en congé de maladie, pour un total de quinze jours cumulatifs pendant l'année;

qu'au cours d'une année de service, l'employé-e puisse s'absenter de son travail pour cause de maladie pendant trois jours consécutifs sans avoir à présenter un certificat médical à son employeur;

que l'employeur doive réinstaller le-la salarié-e dans son poste régulier à la suite d'un congé de maladie, en lui accordant les avantages dont il ou elle aurait bénéficié si il ou elle était resté-e au travail.

Le congé de maternité et le congé parental

que la période continue et maximale du congé de maternité soit de 20 semaines sans perte de salaire;

que les salariés puissent bénéficier d'un congé de paternité payé sans réduction de salaire d'une durée d'une semaine (5 jours ouvrables), ce congé pouvant s'appliquer à la naissance ou à l'adoption d'un enfant;

que tout-te salarié-e ait droit à un congé parental, suite au congé de maternité, d'une durée maximale d'un an, rétribué à 60% du salaire, après lequel l'employeur devra réinstaller le-la salarié-e dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont il-elle aurait bénéficié si il-elle était resté-e au travail, congé pouvant aussi s'appliquer suite à l'adoption d'un enfant.

Les recours

que la Commission des normes du travail, suite à la réception de plusieurs plaintes à l'endroit d'un employeur utilise les pouvoirs qui lui sont accordés pour contrecarrer l'accumulation des abus;

que sur réception d'une plainte, la Commission des normes du travail se doit de faire enquête dans les 3 mois suivants celle-ci;

que suite à une plainte pour le non-respect des normes du travail fixées par la loi, la Commission s'assure que les autres salariés-es n'en aient pas été victimes;

qu'un-e salarié-e qui croit avoir été congédié-e sans cause juste et suffisante n'ait à justifier qu'un (1) an de service continu pour pouvoir se prévaloir du recours à l'encontre de ce congédiement;

que la Commission des normes du travail défraie, comme elle l'a déjà fait, les services d'avocats aux plaignants.

La faillite

que la Commission mette en vigueur les articles 136-137-138 déjà mentionnés à la Loi mais actuellement non en vigueur.

La reconnaissance et l'ancienneté

que soit inclus dans la Loi sur les normes du travail l'obligation pour l'employeur qui procède à un licenciement de tenir compte de l'ancienneté de ses employés-es et de maintenir la répartition numérique proportionnelle d'hommes et de femmes à son emploi, en considérant les secteurs d'activités affectés dans l'entreprise, la répartition numérique proportionnelle primant sur l'ancienneté en cas de non-équivalence au niveau de l'ancienneté des hommes et des femmes affectés par le licenciement;

que le non-respect de cette obligation constitue un licenciement illégal. Le recours dont la salariée disposerait pourrait être semblable à celui dont elle dispose à l'encontre d'un congédiement illégal.

Les recommandations du CIAFT précédemment mentionnées ne sont pas exhaustives. Cependant elles représentent en résumé les demandes qui seront présentées au gouvernement dans le cadre d'une consultation auprès des groupes, s'il y a lieu.

Il faut aussi ajouter que le CIAFT appuie deux autres regroupements qui ont produit des écrits concernant les modifications sur la Loi des normes minimales du travail.

Le RCM, regroupement pour des congés de maternité, comme son nom l'indique, s'est arrêté principalement à des recommandations concernant le congé de maternité, le congé pour obligations familiales et le congé parental.

Le FDNS (Front de défense des non syndiqués) s'est penché comme le CIAFT sur presque tous les aspects de la Loi sur les normes minimales du travail.

Il faudra suivre l'actualité pour connaître les suites et résultats des interventions des groupes dans ce dossier ainsi que l'action qui sera préconisée par le prochain gouvernement.

Regroupement pour des congés de maternité

Groupes qui appuient la plateforme:

Action Travail des Femmes
Au Bas de l'Échelle
Les Cercles des Fermières du Québec
Collectif des Femmes Immigrantes
Confédération des Organismes Familiaux du Québec (COFAQ)
Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)
Fédération des agricultrices du Québec
Naissance-Renaissance
L'R des Centres de Femmes
Centrale de l'Enseignement du Québec (CEQ)
Confédération des Syndicats Nationaux (CSN)
Comité des Femmes du Syndicat des Professionnelles et Professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ)
Fédération des Infirmières et Infirmiers du Québec (FIIQ)
Syndicat des Fonctionnaires provinciaux du Québec

FDNS

Groupes qui appuient le FDNS

Mouvement Action Chômage
Solidarité Populaire Québec
Association du personnel domestique
Comité d'action des non organisés
CIAFT
Conseil central CSN
Association des travailleurs imm. et québécois
Au Bas de l'Échelle
Association des gens à pourboire
Fédération des Femmes du Québec (FFQ)

PEANUTS



UN REGROUPEMENT D'ORGANISMES RÉCLAME DES CONGÉS DE MATERNITÉ PAYÉS

Projet de communiqué de presse du Regroupement pour des congés de maternité en vue de la conférence de presse du 12 septembre 1989.

Il y a maintenant un an, la CSN appelait toutes les personnes et organismes préoccupés par les droits des femmes et les droits parentaux à se regrouper pour réclamer des congés de maternité payés accessibles à toutes les Québécoises. "Notre appel a été entendu", a déclaré Danielle Hébert, du comité de la condition féminine de la CSN. Aujourd'hui, un regroupement de 14 organismes syndicaux, familiaux et de femmes entend faire connaître publiquement ses revendications et interpeller les candidats à l'élection du 25 septembre.

"Durant tout son mandat, le gouvernement nous a menés d'une promesse à l'autre, sans que rien de concret ne soit réalisé", a-t-elle poursuivi. En effet, peu après son entrée en fonction, la ministre de la Santé et des Services sociaux, Thérèse Lavoie-Roux, déclarait que son gouvernement étudiait la faisabilité des recommandations déposées en avril 1986, au terme d'une longue enquête, par le comité consultatif sur la politique familiale. En juin 1987, la ministre consultait les grandes associations familiales sur son "projet" de politique familiale et leur demandait de se prononcer, au terme d'un exposé verbal, sur le contenu d'un énoncé de politique familiale et d'un projet de loi créant un conseil de la famille; elle annonçait également la publication prochaine d'un plan d'action. Au cours du mois suivant, Robert Dutil était nommé ministre délégué à la famille.

En décembre 1987, le ministre Dutil rendait public un énoncé de politique familiale auquel manquaient, cependant, des éléments majeurs de l'énoncé de juin 1987, et déposait le projet de loi 94 créant le Conseil de la famille, un conseil dépourvu de tout pouvoir et de tout budget. Malgré les réactions négatives des groupes concernés, le projet de loi était adopté en juin 1988, et le Conseil de la famille était constitué en octobre suivant. Peu après, le poste de ministre délégué à la politique familiale était aboli, laissant à un conseil sans poids politique l'entière responsabilité du dossier.

Reste le plan d'action, réclamé depuis décembre 1987 par les organismes familiaux. Ce plan d'action aurait été adopté en juin 1989, mais son contenu demeure secret. Le gouvernement actuel attend, semble-t-il, pour le faire connaître, un moment que détermineront des choix politiques plutôt que des préoccupations familiales...

Le minimum décent...

"Devant tant d'inertie, a repris Mme Hébert, le regroupement d'associations communautaires et syndicales a décidé de profiter de la période électorale pour

relancer le débat. Malgré la diversité des intérêts qu'elles défendent, elles ont élaboré une plate-forme regroupant les éléments qui leur apparaissent indispensables pour permettre aux femmes et aux hommes qui souhaitent avoir des enfants de le faire en conservant des conditions de vie décente". Voici des éléments:

un congé de maternité accessible à toutes les travailleuse, d'un durée de 26 semaines sans perte de salaire. Il est, en effet, inacceptable qu'encore aujourd'hui, la majorité des femmes subissent une perte de revenu lorsqu'elles accouchent. Le congé de maternité réclamé par le regroupement devrait être financé par un fonds d'allocation maternité administré par le gouvernement et financé par l'État et tous les employeurs, qu'ils emploient des femmes ou non .

le maintien du programme de retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite tel que prévu par la Loi. Étant donné que peu d'employeurs ont modifié les conditions de travail dangereuses pour les travailleuses enceintes ou qui allaitent, comme le stipule la Loi sur la santé et la sécurité du travail, le programme doit être maintenu afin de protéger les femmes enceintes et leurs enfants à naître, son financement étant assuré en totalité par les employeurs.

5 jours de congé payés pour les visites médicales reliées à la grossesse. Pour la grande majorité des travailleuses, il est impossible de se libérer de leur travail pour effectuer les visites médicales de contrôle requises une fois par mois et plus souvent durant les dernières semaines de la grossesse. Des congés doivent être prévus à cet effet.

des congés payés pour responsabilités parentales. Actuellement, les gens recourent à leurs propres congés de maladie (lorsqu'ils en ont) pour demeurer auprès de leurs enfants. Le plus souvent, ce sont les femmes qui utilisent ainsi leurs congés. Une plus grande flexibilité des horaires de travail, de même que l'ajout de congés pour responsabilités parentales favoriserait un partage des responsabilités entre les hommes et les femmes.

l'extension à tous les travailleurs du Québec du congé de paternité payé de 5 jours dans le secteur public et parapublic. Ce congé, obtenu il y dix ans dans le secteur public et parapublic, a fait la preuve qu'il favorise le rapprochement des pères et de leurs enfants.

des congés sans solde pour la mère ou le père après l'accouchement avec garantie de retour au travail dans les mêmes conditions qu'avant le congé. Il arrive qu'une travailleuse ne peut retourner au travail lorsque son congé de maternité prend fin, qu'elle trouve difficile de le faire ou, tout simplement, qu'elle ou le père souhaite demeurer auprès de son enfant durant les premiers mois de son développement. Des congés sans solde après l'accouchement devraient être prévus pour de semblables cas.

que la protection de la travailleuse enceinte contre le congédiement ou la mutation d'emploi, telle que prévue dans les normes minimales du travail, soit maintenue pour une période de six mois après la fin du congé de maternité ou du congé parental sans solde, et que cette période de protection soit aussi accordée au père qui revient au travail après un congé parental. La Loi sur les normes minimales du travail prévoit que la protection de l'emploi prend fin le jour où une femme revient au travail au terme de son congé de maternité. Il est nécessaire d'allonger cette période de protection, afin d'éviter que certains employeurs ne contournent l'esprit de la loi.

Des engagements fermes

"Les congés de maternité payés, ce n'est qu'un premier pas vers une amélioration des conditions de vie de celles et ceux qui veulent des enfants, a repris la porte-parole du regroupement. Mais un premier pas significatif, en ce qu'il indique que l'on reconnaît enfin collectivement l'importance du rôle de la mère et des parents. Il constitue également une condition minimale à l'égalité des femmes sur le marché du travail et à une prise en charge plus collective de la responsabilité des enfants. Cependant, il est évident qu'il faut aller plus loin.

"Qu'est-ce que nos candidats ont l'intention de faire, s'ils sont élus, pour nous assurer une véritable politique familiale? Nous encourageons les électrices et électeurs à leur poser, eux aussi, la question et à exiger de leur part des engagements fermes. De son côté, fort de sa diversité et du nombre de personnes qu'il représente, notre regroupement entend désormais suivre de près les engagements de nos élus et leurs suites", a conclu Mme Hébert.

AGENDA...AGENDA...AGENDA...

- 7 juillet Le grand jour! Le déménagement! Pour celles qui ne l'ont pas encore noté: 1265, rue Berri, Bur. 930 Montréal (Québec) H2L 4X4
- 14 juillet Lyse et Jacinthe partent en vacances. On se retrouve le 31 juillet.
- 23 août Réunion du Conseil d'administration. Lyse Tremblay rejoint le C.A. et la permanence pour prêter main forte au comité organisateur du congrès 89. Le C.A. rencontre aussi Lucille Panet-Raymond, spécialiste en levée de fonds. A suivre...
- 25 août Monique Desrochers participe à la réunion du Regroupement pour des congés de maternité, dans le but de planifier l'action et les interventions durant la campagne électorale.
- 28 août Entrée au travail de Lise Tremblay. Elle sera au bureau 3 jours/semaine, le lundi, mardi et mercredi, sauf exception.
- Enfin, nous recevons une réponse positive à notre demande de projet Article 38 (maintenant devenu Article 25). Julie Meloche s'occupe des technicalités et signe le contrat dans les jours suivants.
- 8 septembre Journée ô combien occupée! Pendant qu'Andrée Robert présente le mémoire du CIAFT au Comité législatif chargé d'étudier la réforme de l'assurance-chômage, Lise Tremblay et Jacinthe prennent part à la manifestation contre la dite réforme, devant l'Hôtel Méridien où se déroulent les audiences.
- Au même moment, à Hull, Madeleine Grégoire et Suzanne Blache rencontre l'adjoint de la ministre Gagnon-Tremblay en vue de faire connaître le CIAFT ainsi que ses besoins financiers. Madeleine et Suzanne ont rempli cette "mission" en insistant sur l'aspect soutien financier pour le CIAFT à court, moyen et long terme.
- 11 septembre Réunion du Groupe des 13 tenue à Relais Femmes en vue de discuter de nos interventions durant la campagne

électorale. Lise Tremblay y participe.

- 13 septembre Lise Tremblay assiste à la conférence de presse à la CSN avec les représentantes de Regroupement pour les congés de maternité.
- 14 septembre Les conférences de presse se succèdent. Cette fois-ci, c'est au Centre St-Pierre avec les membres du Front Commun pour la Défense des Non-Syndiqués qui présentent leurs positions face à la révision prévue des normes du travail.
- 18 septembre Le bureau de la condition féminine CSN organise un lunch-causerie pour préciser les enjeux des négociations du secteur public et le pourquoi des grèves.
- Andrée Robert participe à une réunion à Consult-Action sur les dossiers de la formation professionnelle.
- 19 septembre Le parti québécois, représenté par Mme Louise Harel et M. Yves Beaumier, tient une conférence de presse au Centre St-Pierre pour présenter sa politique familiale. Lise Tremblay s'y rend.
- Un comité de sélection (Suzanne Blache, Julie Meloche, Lise Tremblay) reçoit les candidates pour l'article 25.
- 25 septembre Les participantes à l'article 25 entrent en fonction: Sylvie Trudeau (agente de recherche et communication) et Rolande Jeanty (commis dactylo).

ANNONCEZ-VOUS

PARTANCE, Extension de main-d'oeuvre pour femmes est déménagé depuis le 28 août au 50, rue Dunkin, Suite 305 à Drummondville, J2B 8B1.

Partance offrira la Clinique ACTION EMPLOI à partir du 23 octobre à toutes les femmes qui désirent faire une entrée ou un retour sur le marché de l'emploi. Elles auront l'occasion de préparer un curriculum vitae personnalisé, de travailler leur présentation en entrevue, de faire des démarches actives.

L'équipe de Partance peut être rejointe au 472-3351.

LE TRAVAIL NON TRADITIONNEL... POURQUOI PAS?

- C'EST QUOI?...** Un travail habituellement réservé aux hommes.
- A QUI?...** Toutes les résidentes de la Rive-Sud, âgées entre 25 et 45 ans environ. Possédant entre un Sec I et Sec V. Fortement motivées à retourner sur le marché du travail, à plein temps, dans une occupation non traditionnelle.
- COMMENT?...** Options non traditionnelles offre un programme d'orientation qui permet de connaître quel type d'emploi non traditionnel te convient le mieux.
Options non traditionnelles donne des techniques de recherche d'emploi.
Options non traditionnelles offre un soutien pendant et après la formation.
- OÙ?...** Options non traditionnelles
91, rue St-Jean, Bur. 200
Longueuil (Coin St-Charles) J4H 2W8
Tél.: 646-1030

OYEZ OYEZ !

LE CIAFT ANNONCE SON CONGRES '89

Vous avez reçu ou recevrez sous peu le programme de notre congrès '89. Le comité contenu a mis toute son énergie pour vous présenter des sujets d'ateliers intéressants, d'actualité et des personnes ressources de grande qualité.

En voici un aperçu. Côté information, un panel et des ateliers sur les lois et programmes qui influencent le travail des femmes. Côté formation, la reconnaissance des acquis, la gestion participative, l'inceste et son effet à long

terme sur les femmes, ...etc.

Un dîner communautaire et un 5 à 7 nous permettront de mieux se connaître et reconnaître, question de trancher sur l'aspect "travail" du congrès.

Et bien sûr, l'assemblée générale, à ne pas manquer! On s'y donnera des orientations pour 89-90, on y élira nos représentantes au Conseil d'administration.

Enfin, le meilleur moyen de tout savoir sur le congrès, c'est de consulter le programme et de vous inscrire sans tarder!

Pour toute information ou pour recevoir un ou des programmes supplémentaires, contactez Jacinthe au (514) 844-0760.

Profitons-en pour souligner la participation de **Marie Simone Icart** (Groupe Information Travail), **Louise Gagnon Lessard** (Passage Yamaska), **Madeleine Lebeau** et **Daniclle Paradis** (Liaison Femmes Travail), **Martine Groulx** (C.O.F.F.R.E.), ainsi que la permanence du CIAFT au Comité contenu '89.

Quelques malheureuses erreurs se sont glissées dans l'édition du programme du congrès. Nous nous en excusons et vous prions de prendre note que l'atelier B4 est bien celui sur la reconnaissance des acquis et l'atelier B6 celui sur la santé mentale. Le congrès a lieu le **jeudi 16 novembre** et le **vendredi 17 novembre**.

Le CENTRE DE FORMATION POUR FEMMES (C.F.F.) est un lieu d'apprentissage à un retour possible sur le marché du travail:

- pour les femmes chefes de famille monoparentale à faibles revenus
- de 18 à 45 ans

Le Centre de Formation pour Femmes est un organisme dont l'intervention sociale est de favoriser l'autonomie globale et prioritairement l'autonomie financière des femmes chefes de famille de 18 à 45 à faibles revenus.

La population cible: les femmes cheffes de famille qui vivent du B.E.S.

Le Centre leur offre un programme en trois volets:

- 1) des mises en situation qui, à partir du vécu, favorisent le développement de l'autonomie par étapes successives: l'autonomie corporelle, l'autonomie dans le faire, l'autonomie dans la vie sociale.
- 2) un service d'information qui offre aux participantes une meilleure connaissance des lois sociales qui les concernent, des droits qui sont les leurs...
- 3) un service d'orientation où la participante est amenée à identifier ses intérêts et possibilités...

Les moyens utilisés: sessions de groupe, travail en petits ateliers, travail personnel, apprentissage concret, accompagnement individuel, service d'information, d'orientation.

L'ensemble du cheminement s'échelonne sur une durée de 6 mois à 3 ans selon les besoins de la participante.

Pour information et inscription: Luce Faucher 935-9472

REGROUPEMENTS RÉGIONAUX...

La table Montréal/Laval
Communiqué de Louise Lefebvre, Option'Elle

La dernière rencontre de la table du CIAFT Montréal/Laval avait lieu le 16 mai dernier et malheureusement seulement trois personnes étaient présentes. MERCI, Marie-Simone Icart (Groupe Information Travail) et Marie-France Boisvert (Enjeu). Votre présence fut fort appréciée. MESDAMES, JE VOUS LANCE UN APPEL À L'AIDE. SI VOUS NE POUVEZ REVENIR À LA TABLE DU CIAFT ÉTANT TROP PRISES PAR VOTRE TRAVAIL, PEUT-IL Y AVOIR UNE PERSONNE DÉLÉGUÉE À VOTRE PLACE?? VOTRE PRÉSENCE NOUS TIENT À COEUR.

Voici un aperçu des activités discutées lors de notre dernière rencontre et qui auront lieu dès OCTOBRE 89:

1. FORMATION EN MILIEU DE TRAVAIL SUR MESURE
- comment ces personnes sont formées, si cette formation est transférable

- les critères d'embauche
- témoignage d'une personne qui a vécu l'expérience

2. AGENCE QUEBEC WALLONIE-BRUXELLES (pour la jeunesse) Loisirs Chasse/ Pêche

But: Stage en Europe

Il est proposé d'inviter Claire Bousquet ou Patrice Poulin pour nous parler de l'Agence et ses perspectives, les critères et retombées de ces stages et présenter le sujet de l'année prochaine. Les personnes intéressées pourraient faire leur demande dès janvier 90.

3. GARDERIE

Monique Daviault de l'Association du Service de Garde en milieu familial du Montréal Métro pourrait venir nous parler de leur service, des familles de garde et des critères d'admission: famille vs parents.

4. PROGRAMME APPORT

Un spécialiste du MMSR pourrait venir nous parler du programme et de ses dernières modifications

5. FEMMES IMMIGRANTES

- les difficultés que vivent les femmes immigrantes en milieu de travail / vs
- l'employeur; son point de vue, approche, intégration, salaire.

DES SUJETS QUI PROMETTENT DE PIQUER VOTRE CURIOSITE... ET PLUS ENCORE!

Vous avez des idées de sujets qui vous tiennent à coeur, vite... communiquez avec Louise Lefebvre, déléguée CIAFT Région Montréal/Laval,
(514) 842-6652

La prochaine rencontre: le 17 octobre au CIAFT, 1265, Berri, Bur. 930.