

B O U G E

BULLETIN DE LIAISON

DU

C.I.A.F.T.

Octobre 1990

vol. 7 no 30

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
Etre ou ne pas être...?	3
Table de concertation contre la loi 37 Dernière heure!!!	4
Le long chemin de l'équité salariale	11
Les travailleuses non traditionnelles Qu'en disent-elles?	14
Agenda	20
Annoncez-vous	21

EDITORIAL

Financement// Coupure// Pauvreté//.

Une année sous le signe de l'\$.

Une autre année se termine au CIAFT... Déjà les énergies sont canalisées vers la réalisation du Congrès dont le thème portera entre autres sur la pauvreté des femmes. Est-ce là l'effet du hasard?

Déjà, chacune dans nos milieux respectifs, nous ressentons plus intensément l'appauvrissement des femmes tant en raison des nouvelles mesures législatives que de la précarité des emplois. De plus, cette tendance se reflète dans nos propres organisations: la pauvreté touche également les groupes de femmes. Ainsi au CIAFT, nous avons parlé et agit \$\$ cette année, par le biais de différentes implications:

- Participation très active du CIAFT, par l'entremise de Lyse Leduc, à "Urgence Secrétariat d'Etat", afin de contester les coupures de cette année et de prévenir d'autres coupures qui pourraient nous affecter plus particulièrement dans les prochaines années.
- Planification du dossier "Levée de fonds".
- Recherche de nouvelles sources de financement et essais pour renouveler les anciennes.

Beaucoup d'énergie alors que nous avons tant à faire sur des dossiers prioritaires: équité salariale, aide sociale, formation professionnelle... mais en même temps, des réussites qui nous permettent d'assurer notre survie pour un certain temps encore, afin de travailler plus spécifiquement sur l'amélioration des conditions de travail de nos clientes et ainsi combattre la pauvreté des femmes.

Une autre année se termine au CIAFT...

Une dernière en ce qui concerne ma participation au Conseil d'administration. J'aimerais remercier toutes les femmes avec qui j'ai collaboré par le biais du CIAFT dans les trois dernières années. Je pars la tête pleine de bons souvenirs, de connaissances nouvelles, mais aussi le coeur un peu triste.

Je tiens à réitérer l'invitation au Congrès du 15 et 16 novembre à toutes les membres du CIAFT. Ce sera intéressant, stimulant et enrichissant et encore une fois nous pourrons allier plaisir et travail.

A bientôt.

Andrée Robert,
Présidente

Etre ou ne pas être...?

Déjà, comme vous le savez sans doute, les cotisations pour le CIAFT devaient être renouvelées en septembre. L'avez-vous fait?

Le CIAFT fonctionne presque uniquement avec des subventions gouvernementales. Le désengagement progressif de l'ETAT nous contraint à nous tourner vers le secteur privé. Pour ce faire, nous envisageons une campagne de visibilité suivie d'une campagne de financement.

Le CIAFT n'est pas le type d'organisme qui peut s'adresser au grand public dans le cadre d'une campagne de levée de fonds. Nous avons donc besoin de votre collaboration. Si chacune d'entre vous, en plus de sa cotisation, recrutait au moins une nouvelle membre, individuelle ou associée, nous augmenterions ainsi non seulement le nombre de nos membres mais également le nombre de personnes sensibilisées au CIAFT et ses buts.

Plus le CIAFT comptera de membres, plus il nous sera facile de convaincre les compagnies ou entreprises de l'importance et de la nécessité d'un organisme tel que le nôtre.

Pour chacune de vous, groupe ou individu, le recrutement d'une membre est relativement facile et pour nous l'ensemble est synonyme de bonne santé financière et d'une implication active, plus directe à la cause des femmes.

Permettez-moi de vous rappeler que par membre individuelle, nous entendons toute intervenante qui travaille ou a travaillé dans le réseau des programmes, projets, groupes ou institutions visant à favoriser l'accès des femmes au travail. Quant à une membre associée, il s'agit d'une personne ou d'un groupe désireux de soutenir le travail du CIAFT.

L'adhésion au CIAFT permet de recevoir le bulletin de liaison BOUGE qui vous garde en contact avec les autres membres, de bénéficier d'une réduction sur le prix du congrès mais surtout de faire avancer les dossiers qui vous tiennent à coeur.

La cotisation annuelle est de \$ 35.00. Vous n'avez qu'à compléter le formulaire ci-dessous et le faire parvenir avec un chèque à l'ordre du CIAFT.

Nous comptons sur vous.

Christiane Miville-Deschênes
agente de développement

FORMULAIRE D'ADHESION

CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCES DES FEMMES AU TRAVAIL (CIAFT)

NOM: _____

ORGANISME: _____

ADRESSE: _____

TELEPHONE: BUR. _____

RES. _____

MEMBRE INDIVIDUELLE _____

MEMBRE ASSOCIEE _____

**TABLE DE CONCERTATION CONTRE LA LOI 37
DERNIERE HEURE!!!**

LE 10 SEPTEMBRE 1990

LES 37 JOURS D' ACTIONS: LE COMPTE A REBOURS COMMENCE!

Suite à la conférence de presse du 1er août de la Table de concertation contre la loi de l'aide sociale qui annonçait 37 jours d'actions contre la loi 37 du 11 septembre au 18 octobre 1990, nous rendons aujourd'hui public le calendrier des actions posées durant cette période préliminaire d'opposition à une loi toujours aussi injuste et discriminatoire.

L'importance de cette concertation s'illustre par la diversité des actions qui seront posées et aussi par la diversité des groupes qui y participeront.

De plus, elle se déroulera sur l'ensemble du territoire québécois.

L'application intégrale de la loi 37 et ses effets néfastes à court et à long terme, contrairement à ce que le gouvernement voudrait bien croire, est loin de mettre un terme à l'opposition des différents groupes de plus en plus nombreux et décidés à la contrer.

LE 17 SEPTEMBRE 1990

MULTIPLES ACTIONS CONTRE LA LOI 37!

La campagne "37 jours contre la loi 37" a été amorcée avec vigueur le 11 septembre dernier par une manifestation devant la résidence de Robert Bourassa, à Montréal. Trois cents personnes, assistées sociales et alliées, participaient à cet événement dont le but était de dénoncer les effets pervers de la loi 37.

"Les 37 jours d'actions contre la loi 37 s'inscrivent dans une lutte qui se poursuit depuis 2 ans et qui n'aura de cesse que le jour où cette loi disparaîtra et sera remplacée par un régime de sécurité du revenu axé sur la lutte à la pauvreté et non sur l'appauvrissement des personnes" a dit Lorraine Guay, porte-parole de la Table de concertation contre la loi 37.

D'autres actions sont à venir. Cette semaine: un souper à .37\$ organisé par Alerte Centre-Sud, un front commun des organismes communautaires de ce quartier. Le souper a lieu mercredi le 19 septembre, "Chez Emilie", un groupe de rencontre-cuisine. L'adresse est le 2350 de Maisonneuve Est et c'est à 18h00. De l'information sera donnée sur la loi d'aide sociale.

Jeudi le 20, un sit-in est organisé par le Front d'action populaire en réaménagement urbain. Le rendez-vous est à midi, au 250 de Maisonneuve Est (Habitations Jeanne-Mance). Ce sit-in a pour objet de dénoncer la coupure pour partage de logement ainsi que les hausses de loyer dans les HLM.

LE 24 SEPTEMBRE 1990

CONTRE LA LOI 37: LES CIBLES SE DIVERSIFIENT ET LES ACTIONS SE MULTIPLIENT, L'OPPOSITION GRANDIT.

C'est la Coalition for the rights of welfare recipients qui donnera le coup d'envoi de la campagne des 27 jours contre la loi 37 pour la semaine du 24 septembre. A compter de 11h00 ce matin, les membres de la Coalition organisent une ligne de piquetage devant le Centre Travail Québec situé au 3285 boulevard Cavendish.

Le mardi 25 septembre, à 9h30, des membres de la Table de concertation contre la loi 37 et des représentantes de l'Organisation populaire pour les droits sociaux (OPDS) rencontrent à ses bureaux Madame Léa Cousineau, responsable du dossier de l'aide sociale à l'exécutif de la Ville de Montréal. La délégation entend demander à Madame Cousineau que la Ville surseoit à l'application de la loi 37 sur son territoire. Une telle décision serait cohérente avec les positions que la Ville a prise contre la loi 37, dans le mémoire qu'elle a présenté en commission parlementaire en février 1988.

Le même jour, le comité d'organisation et de défense des assistés sociaux (CODAS) tient une assemblée de relance de ses activités.

Mercredi le 26, l'Union invite ses membres à se rendre au 1710 Beaudry à 12h00 afin de participer à l'action prévue. Un dîner gratuit sera fourni.

Jeudi le 27 septembre, l'action se déplace à Québec. Le FRAPRU (Front d'action populaire en réaménagement urbain) organise une ligne de piquetage et l'occupation d'une cible sur le territoire de la Ville de Québec.

Enfin, vendredi le 28, le comité de vigilance sera en action.

La semaine précédente, jeudi le 20, quelque 50 personnes du FRAPRU ont retardé le retour au travail du personnel de bureau du ministre des Affaires Municipales, responsable de l'habitation, Monsieur Yvon Picotte, ainsi que des fonctionnaires du ministère du Revenu. En effet, vers 13h00, les manifestants ont bloqué l'accès de la Tour Est du Complexe Desjardins où sont logés ces deux ministères.

Vendredi, le 21 septembre, c'est le ministre de l'Éducation, Monsieur Claude Ryan qui a vu perturbée la conférence de presse qu'il tenait au Cegep Rosemont. Un groupe de manifestants était venu lui signifier leur opposition croissante à la loi 37.

De plus, le même jour, à Rivière-du-Loup, on annonçait la formation d'un nouveau regroupement de personnes assistées sociales qui entend se lancer dans la lutte aux côtés des autres membres de la Table de concertation contre la loi 37.

LUNDI 1^{ER} OCTOBRE 1990

LA LOI 37: DES CONSEQUENCES DESASTREUSES POUR LES FEMMES ASSISTEES SOCIALES!

Dans le cadre de la campagne "les 37 jours contre la loi 37", des groupes de femmes veulent faire connaître aux médias et à la population le sort que cette loi réserve aux femmes. En cette semaine nationale de la famille, il n'est pas inutile de rappeler que 20% des assistés sociaux sont des femmes cheffes de familles. Il y a donc pas mal d'enfants qui mangent moins bien à la fin de chaque mois.

Mardi, le 2 octobre à 13:30 heures, le Centre de femmes du Plateau Mont-Royal, appuyé par d'autres centres et groupes de femmes, organise une séance d'information sur la loi d'aide sociale à l'intention des femmes du quartier et des journalistes qui voudraient en savoir plus long sur cette loi assez complexe. Coupure pour présomption de vie maritale ou pour partage de logement, obligation de participer à n'importe quelle mesure d'employabilité sous peine de coupure (encore!), non-respect de la vie privée. Voilà de quoi il sera question, entre autres.

L'assemblée a lieu au 5148 Berri. Les journalistes sont cordialement invités. Ils pourront effectuer des entrevues sur place.

Par ailleurs, il y aura d'autres activités à Montréal et en région, entre autres, le 4 octobre, une conférence de presse du Carrefour Familial Hochelaga-Maisonneuve, 3575 Lafontaine. Des professionnelles de la santé et des services sociaux parleront des conséquences de la loi sur leur clientèle de femmes assistées sociales. A Hull, en Mauricie et dans Lanaudière, des marches s'organisent pour protester contre la loi.

LUNDI 8 OCTOBRE 1990

UNE CARAVANE POUR ROBERT

C'est à la fois de Témiscamingue, de Farnham, de Ste-Anne-des-Monts et de Roberval que s'ébranleront, les jeudi et vendredi 11 et 12 octobre, les caravanes à relais contre la loi 37. Après des arrêts dans de nombreuses villes du Québec, ces caravanes, organisées par le Front commun des personnes assistées sociales du Québec, arriveront dans la capitale le jeudi 18 octobre.

Cette semaine, dans le cadre des actions de la campagne des 37 jours contre la loi 37, un brunch sera organisé à Laval par le Comité de défense des droits sociaux (CDDS), le dimanche 7 octobre.

Le 9 octobre, le Comité Chomâge du Sud-ouest prépare un rassemblement à 11h00 au 3515 Delisle.

Ailleurs, en province, ce même 9 octobre, le groupe Urgence Rurale de Rimouski, appuyé par le Comité justice sociale de la Conférence religieuse canadienne, passe aussi à l'action.

Le 11 octobre, c'est à Val D'Or que l'Association de défense des droits sociaux organise une manifestation et une occupation. Elle recevra le soutien des groupes communautaires de cette région.

Le 12 octobre, l'action se déplace vers Rivière-du-Loup où un diner "assiette populaire" se tiendra.

Chaque lundi, depuis le 11 septembre, les députés de la région de Trois-Rivières reçoivent 37 lettres de protestation contre la loi 37.

Vous trouverez en page 8 une liste de personnes contacts si vous souhaitez des informations sur les actions qui se déroulent dans votre région.

Nous vous présentons 3 "cas", parmi tant d'autres, de femmes prestataires d'aide sociale qui, suite à la réforme de l'aide sociale ont subi les répercussions de l'interprétation et de l'application de cette loi.

1er cas. Rimouski

Ginette vient de terminer son rattrapage scolaire en juin dernier et en attendant une formation professionnelle à l'automne, elle décide de travailler comme aide-cuisinière dans un restaurant, au salaire minimum. Cet emploi n'est qu'occasionnel et l'employeur le lui a bien fait comprendre.

Au mois d'août, Ginette travaille toujours mais s'inscrit à un programme de réintégration professionnelle. Elle apprend à sa première semaine de formation qu'elle ne pourra plus recevoir de l'aide sociale puisque ses prestations ont été coupées de 100 \$ et le calcul des allocations du fédéral est plus élevé que sa prestation coupée.

Les agents lui disent qu'ils ne peuvent rien faire, c'est la loi et elle doit aller en appel pour faire jurisprudence! Elle devait de toutes façons retourner aux études à l'automne...

2^e cas. Rimouski

Louise est monoparentale et pourrait être éligible au programme retour aux études post-secondaires. Elle était prestataire 24 mois sur les 30 derniers mois. Elle a travaillé dans un programme de développement de l'emploi et reçoit maintenant des prestations de la sécurité du revenu et du chômage. Elle s'inscrit à l'université à temps plein. Son agent l'informe qu'elle doit faire une demande de prêts et bourses parce qu'elle ne peut être éligible au programme retour aux études post-secondaires, parce qu'elle se "prive" d'un revenu: l'assurance-chômage!

Après discussion avec le Centre Travail-Québec, nous obtenons l'information que son agent peut l'autoriser à se priver du chômage et qu'elle peut retourner aux études par le biais du programme retour aux études post-secondaires. C'est l'agent qui va "juger" de la pertinence de la formation et l'inscrire dans son plan de développement de l'employabilité.

3e cas. Montréal

Annie est une jeune femme de 21 ans qui n'a pas vu sa mère depuis 6 ans. Parce que cette dernière possède une maison, l'aide sociale estime qu'elle peut subvenir aux besoins de sa fille. Annie voit donc son chèque amputé de 250 \$ évaluation de la "contribution parentale", ce qui lui laisse un maigre 299 \$ par mois...

Noms des répondants-tes régionaux-ales
pour les 37 jours de la loi.37.

<u>Région</u>	<u>Organisme</u>	<u>Contact</u>
Bas St-Laurent(01)	Comité des ressources des OVEP 73, rue St-Henri, 6e étage Rivière-du-Loup, Qué G5R 4C9 (418) 867-3949	Claire Bilocq
Saguenay/ Lac St-Jean (02)	R.P.A.S. 272, ave. du Séminaire, Local 215, Chicoutimi, Qué. G7J 1L7 (418) 543-3350	Roger Riverain
Québec(03)	Rose du Nord de Québec 133, 80e rue est, Charlesbourg, Qué. G1H 1A1 (418) 622-2620	Marie-Lyne Bouchard
Bois-Francis(04 Sud)	Ass. des groupes d'Éduc. pop autonome (AGEPA) des Bois-Francis 10, boul. Carignan Victoriaville, Qué. G6P 4Z5 (819) 752-6768 (couvre tous les Bois-Francis: Drummond, Plessiville, Victo)	Pierre Caluori
	Corpo. de dév. commu. des Bois-Francis 59, Monfette, local 130 Victoriaville, Qué. G6P 4J8 (819) (couvre Victo. uniquement)	Claude Laporte

<u>Région</u>	<u>Organisme</u>	<u>Contact</u>
Mauricie(04 Nord)	Groupe de défense des droits sociaux de 3-Rivières (GDDS) 411, rue Laviolette G9A 1V3 (819) 379-1557	Lisette Dionne
Estrie(05)	GARDS Sherbrooke 264, Ball, Sherbrooke, Qué. J1H 1V4 (819) 564-4418	Diane Denault
Montréal(06A)	ODAS Sud-ouest 2515, Delisle # 209, Montréal, Qué. H3J 1K8 (514) 932-3926	Jean-Pierre Lafond
Lanaudière(06B)	Comité régional des assistés sociaux de Lanaudière 4046, Queen Rawdon, Qué. C.P. 143 J0K 1S0 (514) 843-3996	Jean-François Desroches
	Solidarité Populaire des Laurentides 289, de Villemure, 2 ^e étage, St-Jérôme, Qué.	Gisèle Breton
Montérégie (06C)	Solidarité populaire Haut-Richelieu 1358, St-Charles, St-Alexandre, Cté d'Iberville, Qué. J0J 1S0 FAX: (514) 348-3148 (au conseil central Haut-Richelieu)	Pierre Cajolais
Outaouais (07)	ADDS de Hull 18, rue Charlevoix Hull, Qué. J8X 1P1 (819) 770-3639	Monique Tremblay

<u>Région</u>	<u>Organisme</u>	<u>Contact</u>
Abitibi (08)	ADDS de Val d'or 201, 9e rue Val d'or, Qué. J9P 3K5 (819) 825-7135	Denis Labelle
	R.E.S. Témiscamingue C.P. 1737 Ville-Marie, Qué. J0Z 3W0 (819)622-0765	René Boyer
Côte-Nord (09)	Table des groupes populaires de Baie Comeau 864, rue Puyjalon Baie-Comeau, Qué. G5C 1E9 (418) 589-2809	Michel Savard

LE LONG CHEMIN DE L'EQUITE SALARIALE

Extraits, le magazine les "Affaires+" , octobre 1990, p. 23

Marie-Claude Martel, ONT.

Le principe "un salaire égal pour un travail équivalent" est inscrit dans la Charte des droits et libertés de la personne du Québec depuis son adoption il y a 15 ans. Pourtant, les salaires des emplois majoritairement occupés par des femmes sont encore plus bas que ceux où ce sont les hommes qui sont les plus nombreux.

Hasard que tout cela? Normal que tout cela? Rares sont ceux qui le pensent encore. Une relation aussi constante entre féminité et salaires moins élevés ne peut que découler d'une discrimination systémique, généralisée, ancrée dans les mentalités et tributaires des valeurs sociales, une discrimination qui attribue une valeur économique et sociale moindre au travail accompli par une femme.

Ces exemples illustrent que bien des décisions administratives affectent la progression de carrière des femmes et ont pour effet de créer une inéquité salariale croissante, même si le salaire de départ était équitable. Et ce phénomène ne date pas d'hier, le lien entre féminité et sous-évaluation du travail étant même mis en évidence par l'histoire, a montré Marie-Thérèse Chicha-Pontbriand dans une analyse préparée pour la Commission des droits de la personne du Québec, où elle est économiste.

Lorsque les femmes ont remplacé les hommes dans les bureaux, les emplois de bureau ont subi une déqualification. Ils ont alors cessé d'être des points d'accès aux postes de gestion. Depuis que les agents financiers sont surtout des femmes, cette fonction loge plus bas dans les organigrammes.

"Le lien entre ségrégation professionnelle et salaire inférieur est très tenace, conclut Marie-Thérèse Chicha-Pontbriand. Tout se passe comme si le marché du travail émettait un bulletin signalétique pour coter à la baisse une profession en train de se féminiser. Ce signal ramène illico les préjugés et les stéréotypes reliés au travail féminin. Il affecte également le prestige de ces postes et l'attrait qu'ils représentent pour les hommes qui, finalement, s'en détournent." Parmi les professions "menacées" du Québec, mentionnons celles de pharmacien, de médecin de famille, de comptable.

Quand la dégringolade commence-t-elle? Bien avant que les femmes soient majoritaires dans un corps d'emploi, semble-t-il. En fait, dès que la présence des femmes devient plus perceptible, plus facile à identifier, on assiste à un changement des anticipations et des comportements des collègues, des employeurs et de la population en général. Les femmes devront faire preuve de vigilance car, prévient Marie-Thérèse Chicha-Pontbriand, "ce qui peut apparaître à première vue comme une augmentation de la mixité d'un emploi, une tendance à une représentation équitable des femmes, peut en réalité masquer une nouvelle ségrégation professionnelle".

LES VOIRS VERS L'EQUITE

L'équité salariale est un principe auquel personne ne s'oppose. Les moyens pour l'atteindre suscitent par contre de vives discussions. Le Québec et l'Ontario ont jusqu'à maintenant adopté des approches différentes.

Le Québec privilégie un système fondé sur les plaintes contre les employeurs qui dérogent aux articles de la Charte des droits et libertés de la personne.

Lorsque une plainte est déposée et recevable, la Commission des droits de la personne institue une enquête pour établir son bien-fondé. Elle s'appuie sur trois éléments fondamentaux: il existe une disparité salariale entre l'emploi occupé par la plaignante et un autre emploi offert par le même employeur; ces deux emplois sont équivalents; la disparité entre deux emplois est due à la discrimination. Le fardeau de la preuve incombe à la plaignante.

Le gouvernement de l'Ontario a choisi de légiférer. Le Pay Equity Act, en vigueur depuis le 1er janvier 1988, s'appuie sur la prémisse que la discrimination est systémique et constitue la règle et non l'exception. Cette loi oblige les entreprises ayant 100 employés et plus à examiner leurs pratiques salariales et à les réviser lorsqu'il y a discrimination.

La loi ontarienne est perçue comme un moyen efficace d'accélérer l'avènement d'une plus grande équité salariale. Plusieurs personnes croient que le Québec devrait enboîter le pas à l'Ontario. Marie-Thérèse Chicha-Pontbriand est de celles-là. "La discrimination à l'endroit des femmes est très répandue et dure depuis très longtemps. Il est temps de recourir à un moyen d'action plus rapide et de l'envergure nécessaire pour lutter contre une discrimination systémique, tout en préservant cependant la portée de l'article 19 de la Charte qui s'applique à toutes les discriminations."



Suite à l'invitation du Cercle des fermières de Laval Ouest, Lyse Leduc a présenté une conférence sur le non-traditionnel en se référant principalement à l'étude réalisée par le Ministère de l'éducation "Au-delà des mythes: les hauts et les bas des travailleuses non traditionnelles" et aux données tirées du "questionnaire des barrières" que Travail non traditionnel fait parvenir à ses stagiaires annuellement.

LES TRAVAILLEUSES NON TRADITIONNELLES QU'EN DISENT-ELLES?

Il est indéniable que le nombre de femmes sur le marché du travail a augmenté considérablement. Actuellement, plus de **50% des femmes occupent un emploi**, en comparaison de 27% en 1961. Cette augmentation significative a apporté peu de changements quant aux types d'emploi que les femmes occupent sur le marché du travail. Elles oeuvrent encore largement dans les secteurs des services, administration et commerce, c'est-à-dire qu'elles sont secrétaires, infirmières, institutrices, vendeuses, caissières.

La question que l'on pourrait se poser est celle-ci: si les femmes aiment occuper ces emplois, pourquoi pas? Mais le hic, c'est que la grande majorité de ces emplois ont aussi certaines autres caractéristiques: ce sont pour la plupart des emplois sous-payés, dévalorisés socialement, offrant peu de chances d'avancement et souvent à statut précaire: c'est-à-dire à temps partiel ou contrat limité, peu ou pas de permanence possible. Notons par exemple qu'il faut de 9 à 10 ans d'emploi contractuel à une secrétaire d'Hydro-Québec pour avoir accès à un emploi permanent. Quant aux vendeuses...

Pour résumer, les femmes sont concentrées dans environ 5 groupes professionnels, principalement dans les emplois de bureaux, vente, restauration, par rapport aux hommes qui se divisent dans l'ensemble d'environ 20 groupes professionnels. Elles occupent des emplois subalternes, précaires et peu rémunérateurs. Cela nous amène à conclure que pour les femmes, le fait d'occuper un emploi n'est pas en soi une garantie de conditions de vie favorables. Pour essayer d'améliorer cette situation, une alternative s'offre aux femmes, regarder ailleurs, se diriger peut-être vers un emploi non traditionnel.

C'est quoi, un emploi non traditionnel?

Un emploi non traditionnel, c'est par exemple Josée qui est horticultrice, Marie qui est technicienne en chimie analytique, Annie qui est ingénieure, Pascale qui est pelliculeuse, Roberte qui est chauffeure d'autobus, Eve qui est facteure.

D'une façon générale, c'est tout emploi où il y a 33,3% ou moins de travailleuses.

Mais qui sont-elles, ces femmes qui occupent un emploi non traditionnel?

Les données que je vous transmets sont tirées d'une enquête du Ministère de l'Éducation auprès de quelques 800 femmes exerçant un emploi non-traditionnel. Les données ont été recueillies en 1986 et publiées en 1989.

En général, ces femmes sont relativement jeunes, elles ont entre 23 et 29 ans. Cependant, les limites d'âge sont assez élevées, de 35 ans pour des métiers demandant une formation secondaire ou collégiale, jusqu'à 53 ans pour les professions universitaires. Ceci nous porte à croire que pour

un certain nombre de femmes, l'orientation vers le non traditionnel est souvent liée à un second départ dans la vie.

Le fait d'être mariée ou célibataire n'a pas de rapport avec l'occupation d'un emploi non traditionnel. Il y a autant de femmes mariées en emploi non traditionnel que pour d'autres genres d'emploi.

Les travailleuses en emploi non traditionnel proviennent majoritairement de familles à revenu moyen ou faible. Et l'on constate que le fait d'avoir une mère au foyer ou au travail n'a pas d'influence sur le choix professionnel de ces femmes.

Cependant, il y a une grande ressemblance entre les emplois choisis et les occupations du père ou du conjoint de ces travailleuses. D'ailleurs, plusieurs femmes qui travaillent dans la construction font le même métier que leur conjoint, soit électricienne, tireuse de joint, etc...

Un récent article du Journal de Montréal faisait aussi état d'un groupe de femmes qui suivait une formation d'opératrice de camion lourd dans le but de travailler avec leurs conjoints.

Quel emploi non traditionnel ces femmes ont-elles choisi? Où sont-elles?

Le plus souvent, elles travaillent pour une PME, même si la grande entreprise en emploie un certain nombre. **A 75%, elles occupent un emploi permanent.** Si on compare cette donnée au fait que 75% des travailleurs à temps partiel sont des femmes, cela donne à réfléchir.

Venons-en maintenant aux obstacles qui empêchent souvent les femmes d'opter pour un emploi non traditionnel.

Un des facteurs reconnu comme un obstacle à l'accès des filles aux carrières non traditionnelles est l'image de marque de ces emplois. Le mythe de l'emploi non traditionnel s'est forgé par l'exagération et la généralisation abusive à l'ensemble des emplois non traditionnels, de certaines tâches dévolues occasionnellement aux manœuvres, aux ouvriers des industries lourdes ou aux cols bleus. Ainsi, on suppose qu'une travailleuse non traditionnelle sera placée dans des conditions susceptibles de nuire à sa santé (saleté, poussière, bruit, variation de température, stress), qu'elle devra effectuer des travaux salissants ou des tâches exigeant une force herculéenne, qu'elle devra quotidiennement "opérer" des machines ou des véhicules lourds. Pour les postes de niveau supérieur, où l'on conçoit qu'il n'est pas nécessaire de se salir les mains, on évoque, pour les postes de cadres, les déplacements fréquents, le stress ou les surcharges de travail ou encore, pour les scientifiques, le travail dans l'isolement, sans contact avec le "vrai monde".

La réalité est toute autre. Contrairement à l'image construite, ces difficultés ne sont donc pas le lot quotidien de la majorité des travailleuses non traditionnelles. Au contraire, certaines de ces activités sont à peu près absentes de la vie des travailleuses. La très grande majorité d'entre elles - entre 83,5% et 98,9% - n'ont que rarement ou jamais à faire fonctionner des machines ou de l'outillage lourd. Dans une proportion variant de 63,5% à 95,5%, elles n'ont que rarement ou jamais à effectuer des tâches qui exigent beaucoup de force physique. Quant au travail dans l'isolement, il est exceptionnel ou inexistant pour la grande majorité des répondantes. Il en va de même des exigences de mobilité géographique, bien qu'une minorité sensible des travailleuses universitaires doivent plus fréquemment voyager à l'extérieur et connaissent souvent des surcharges de travail et du stress intense.

Il demeure que certaines images négatives associées aux emplois techniques ou de cols bleus s'apparentent aux conditions de travail d'une partie non négligeable des travailleuses interviewées. Par exemple, près de la moitié des répondantes disent avoir souvent à effectuer des travaux salissants; environ le quart de ces travailleuses sont également souvent aux prises avec des

surcharges de travail. De plus, une travailleuse sur deux, diplômée du secondaire ou du collégial, affirme qu'il lui serait impossible d'effectuer ses tâches habituelles si elle était enceinte de six mois.

S'il nous semble essentiel de ne pas passer sous silence les conditions parfois difficiles que connaissent certaines travailleuses non traditionnelles, nous croyons nécessaire de préciser que ces conditions peuvent également avoir cours dans les emplois traditionnellement féminins, pas toujours aussi propres et douillets qu'on le dit. Nous sommes portées à croire que l'isolement des travailleuses de l'imprimerie n'est pas supérieur à celui des travailleuses à domicile, que le stress des notaires n'est pas plus grand que celui des réceptionnistes-téléphonistes, que les agresseurs environnementaux, que doivent supporter les techniciennes en sciences physiques, ne sont pas plus nombreux que ceux auxquels sont exposés les travailleuses de l'industrie du textile, que les voyages à l'extérieur ne sont pas plus fréquents chez les avocates que chez les hôtesses de l'air, que les bouchères n'ont pas plus besoin de force physique que les préposées aux malades, que les tâches des techniciennes en sciences biologiques ne sont pas plus salissantes que celles des infirmières. Enfin, compte tenu du nombre de femmes battues par leur conjoint, il est permis de se demander si les policières courent des risques de votes de fait tellement plus élevés que les ménagères!

Un environnement humain pas si sexiste

"Il faut bien plus de force morale que de force physique pour occuper un emploi non traditionnel." Cette opinion exprimée par une étudiante en formation non traditionnelle porte à réflexion. Elle suggère que les conditions sociales d'exercice de l'emploi non traditionnel, entre autres l'environnement humain, peuvent poser plus de problèmes que les conditions matérielles ou les exigences physiques de cet emploi. La description, certes caricaturale, du milieu de travail non traditionnel n'a rien de très invitant pour une femme. Les travailleurs seraient hostiles à l'entrée des femmes sur leur territoire professionnel. Ces dernières ne seraient acceptées qu'à la condition d'avoir passé le difficile test du début auquel les soumettent leurs confrères. Une seule erreur professionnelle suffirait à les discréditer pour toujours, alors que la réussite trop évidente provoquerait de la jalousie. On n'aurait pas confiance en leurs compétences et, en conséquence, leurs expertises professionnelles ne seraient pas sollicitées. Quant aux supérieurs, déjà réticents à l'embauche de femmes, ils auraient tendance à leur imposer une supervision plus étroite et à s'allier aux employés masculins pour les confiner à des tâches de secrétariat ou en faire la cible de harcèlement sexuel.

L'ensemble de ces aspects a été abordé au moment des interviews avec les travailleuses. On constate que le sort réservé aux travailleuses non traditionnelles est loin d'être aussi négatif que le portrait tracé précédemment.

L'environnement humain au travail paraît agréable. On peut remarquer que **8 à 9 travailleuses sur dix qualifient de favorable ou de très favorable l'accueil** que leur ont réservé leurs collègues masculins. De plus, interrogées sur l'évolution des réactions à leur égard, six travailleuses sur dix affirment que ces réactions, déjà positives à l'arrivée, se sont améliorées. La proportion de celles qui affirment que la situation s'est détériorée est très faible. De l'avis des répondantes, les relations avec leur supérieur sont également plus harmonieuses que conflictuelles: la presque totalité des travailleuses qualifient de bonnes ou de très bonnes leurs relations avec leur supérieur; environ la moitié d'entre elles les qualifient même de "très bonnes".

Règle générale, une erreur commise ne provoque pas d'hostilité, pas plus qu'une réussite n'entraîne de jalousie de la part des confrères de travail.

Plus de 60% des répondantes estiment que la réaction principale de leurs collègues est de les aider à réparer leurs erreurs.

Lorsque la travailleuse réussit particulièrement bien une tâche, la principale réaction des collègues masculins sera de la féliciter ouvertement pour sa réussite. Si l'on ajoute ceux qui l'admirent discrètement, on peut considérer que les travailleuses évaluent positivement les réactions de leurs collègues. A leur avis, les réactions aux erreurs et réussites d'un autre collègue masculin s'apparentent à celles qui ont cours quand elles en sont les auteures.

Quant au harcèlement sexiste et sexuel, s'il ne faut pas en minimiser l'importance, il n'est pas sûr qu'il ait plus d'ampleur et de gravité dans les milieux de travail plus masculinisés. On peut constater que le harcèlement sexiste (les regards insistants et les blagues désobligeantes à caractère sexuel) est, sans aucun doute, la forme de harcèlement la plus courante. La forme plus explicite de harcèlement sexuel, qui consiste à faire subir à la travailleuse des propositions ouvertes ou des attouchements non désirés, est beaucoup moins répandue. Quant aux situations les plus graves de harcèlement: les propositions à caractère sexuel assorties de promesses ou de menaces en cas de refus, elles semblent rarissimes.

Attendu que les situations les plus fréquentes sont les blagues à caractère sexuel, les travailleuses auront, le plus souvent, tendance à répondre sur le même ton, en retournant la farce contre le harceleur. Bon nombre préféreront toutefois l'indifférence, alors que la colère trouvera nettement moins d'adeptes. Quant aux plaintes formelles, elles demeurent marginales. Il semble donc que les travailleuses privilégient les stratégies douces. Il est probable qu'elles évaluent que, compte tenu de leur situation de minoritaires, l'ajustement soit préférable à l'affrontement pour assurer leur survie professionnelle.

Un choix de carrière sans opposition

Environ les deux tiers des répondantes ont fait un choix de passion: elles s'intéressaient à ce domaine, elles aimaient certains aspects du travail ou de la formation. En bref, elles ont choisi d'étudier dans ce domaine parce qu'elles aimaient cela. Le salaire de même que les perspectives d'emploi semblent avoir été de peu d'importance dans leur choix d'une carrière non traditionnelle.

Les modèles en chair et en os n'étaient pas légion. La grande majorité des répondantes, au moment de poser leur choix professionnel, ne connaissaient personne étudiant ou travaillant dans le domaine. On constate qu'une proportion importante des répondantes ont affirmé que "personne" n'avait attiré leur attention sur le programme de formation choisi.

Au chapitre des encouragements, on note également qu'une minorité non négligeable des répondantes estime que "personne" ne les a encouragées dans le choix de leur domaine d'études. Les personnes qui ont le plus encouragé l'étudiante dans son choix proviennent d'abord du réseau familial. La majorité désigne quelqu'un de la famille comme la personne la plus encourageante. Les parents occupent au sein de ce réseau une position privilégiée. Les tentatives de dissuasion, deux fois plus rares que les manifestations d'appui, provenaient avant tout des membres de la famille. En somme, les parents font figure d'intervenants privilégiés tant au chapitre des encouragements que des découragements.

Difficultés rencontrées par la clientèle adulte

Toutefois, il en va autrement lorsqu'il s'agit d'une clientèle adulte. Les femmes qui ont occupé un ou plusieurs emplois traditionnels font souvent un choix "rationnel". Elles laissent de côté ce type d'emploi: elles savent ce qu'elles ne veulent plus faire sans pouvoir dire exactement ce qui

les attire dans le non-traditionnel. L'attrait d'une meilleure rémunération représente pour ces femmes le principal avantage de leur choix professionnel.

Le fait que les femmes soient en minorité dans le non-traditionnel les amène à devoir créer de nouveaux modèles et à aller au-delà des stéréotypes. Une grande partie des difficultés qu'elles vivent, se situe au niveau de la perception qu'elles ont d'elles-mêmes et des comportements que cela reproduit face à diverses situations dans leur milieu de travail.

En effet, les répondantes se heurtent à un problème de confiance en soi. Ceci entraîne des attitudes telles que se culpabiliser d'une erreur au travail, difficulté à faire valoir ses capacités auprès des supérieurs, crainte d'endommager du matériel ou des outils. De plus, des stagiaires déclarent contrôler difficilement leurs réactions face à des situations stressantes.

Il appert que les obstacles mentionnés précédemment sont attribuables au fait que ces femmes s'imposent elles-mêmes une pression et des standards de performance supérieurs à la moyenne, afin de s'assurer de bien s'intégrer dans le milieu non traditionnel et d'y projeter l'image souhaitée. Toutefois, ces difficultés s'estompent au fur et à mesure qu'elles acquièrent de l'expérience.

Quant aux autres difficultés soulevées, nous nous attarderons à celles qui touchent les horaires de travail et les capacités physiques. Les horaires variés, le travail de fin de semaine, le travail de soir et les heures supplémentaires occasionnent des difficultés. On peut attribuer cette situation, entre autres, à la quasi-inexistence de services de garde adaptés aux horaires de travail diversifiés.

En ce qui a trait à la force physique requise pour exercer ce genre de métier, la moitié des femmes mentionnent la nécessité d'y avoir recours dans l'accomplissement des tâches.

En outre, il est très étonnant de constater que plusieurs des répondantes révèlent que leur milieu de travail est dépourvu d'équipements sanitaires pour les femmes.

Éléments de solution

Plusieurs éléments de solution, en terme de conditions facilitant l'intégration des femmes au non traditionnel, nous ont été transmis par les répondantes:

- être très motivée
- avoir confiance en soi
- avoir le sens de l'humour
- le goût du défi personnel
- avoir une bonne connaissance des exigences de l'emploi
- être en forme physiquement
- et avoir du soutien.

Une satisfaction élevée

Si encore peu de femmes s'aventurent dans l'univers professionnel "masculin", celles qui y sont ne semblent pas le regretter! En effet, neuf travailleuses sur dix, interviewées, se disent satisfaites ou très satisfaites de leur emploi. La presque totalité des répondantes se déclarent satisfaites de travailler dans un domaine masculin; environ la moitié des répondantes s'estiment d'ailleurs "très satisfaites" à cet égard. Interrogées sur leur projet de carrière, plus de huit travailleuses sur dix disent souhaiter travailler dans le même domaine au cours des trois prochaines années. La

plupart de celles qui envisagent un changement continueraient dans le non-traditionnel, ce qui nous paraît lié à leur satisfaction élevée.

L'analyse des données révèle que c'est au chapitre des relations de travail avec les supérieurs, les collègues et les clients que l'on trouve la plus grande proportion de travailleuses satisfaites. En second lieu viennent le prestige du métier ou de la profession et les tâches proprement dites.



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

- 30 juillet Retour de vacances de Jacinthe. Retour de vacances de Lyse. Et les activités reprennent.
- 9 août Andrée Robert est présente à la réunion du comité de parrainage du Forum pour le plein emploi.
- 14 août Réunion de la Table de concertation contre la loi 37. Lyse Leduc y assiste et devient membre du comité de coordination, responsable des communications.
- Le comité du congrès sous la responsabilité de Martine Groulx de COFFRE, met la touche finale au contenu de l'événement.
- 23 août Réunion du conseil d'administration. Les vacances sont vraiment finies!!
- 23-24 août Une deuxième session de formation en santé mentale se tient à Montréal.
- 27 août Réunion du comité sur l'accès à l'égalité sous la responsabilité de Martine Bégin, Transition'elle Inc.
- Réunion du comité action continuité sous la responsabilité de France Lessard, Accès Travail des femmes.
- 5 septembre La Table de concertation contre la loi 37 adopte l'idée de 37 jours de campagne contre la loi 37.
- 7-8 septembre Session de formation en santé mentale pour les intervenantes de la région de Sherbrooke, organisée par Suzanne Blache, Trait d'Union.
- 10 septembre Conférence de presse annonçant le début de la campagne des 37 jours contre la loi 37, animée par Lyse Leduc.
- 11 septembre Réunion de la coalition Urgence Secrétariat d'Etat, afin d'organiser le projet "Banderolles" du 9 octobre. Lyse Leduc est présente.
- 17 septembre Le comité de la formation professionnelle sous la responsabilité de Monique Pagé, TNT, tient sa réunion de la rentrée.
- 18 septembre Diane Dubreuil, Form-O-Sud, Marie-Claude Martel, Options non traditionnelles et Lyse Leduc assistent à la réunion de la Coalition pour l'équité salariale.
- 19 septembre Réunion du comité du CIAFT sur l'équité salariale. Marie-Claude Martel en est la responsable.
- 24 septembre Entrée en fonction de Christiane Miville-Deschênes, agente de développement et de communication.
- Deuxième réunion des comités accès à l'égalité et action continuité.
- 25 septembre La Table de concertation contre la loi 37 rencontre Madame Léa Cousineau, responsable du dossier de l'aide sociale au conseil exécutif de la Ville de Montréal. Lyse Leduc est une des porte-parole.

- 27 septembre Le conseil d'administration tient sa rencontre à St-Etienne de Bolton, dans le cadre enchanteur du chalet d'Andrée Robert.
- 29-30 septembre A Ottawa, Martine Bégin, seule représentante du Québec, participe au colloque sur l'équité en emploi, organisé par le Réseau national d'égalité d'accès à l'emploi.
- 29 septembre Assemblée générale de Solidarité Populaire Québec. Martine Groulx y consacre son samedi.
- 3 octobre Vernissage d'"Identités métropolitaines", exposition de photographies organisée par le Collectif des femmes immigrantes. Christiane s'est rendue à ce vernissage.
- Le comité de parrainage du Forum pour l'emploi se réunit. Andrée Robert est présente.
- 4 octobre Malheureusement Jacynthe doit prendre un congé de maladie de quelques semaines. Un peu de patience sera nécessaire dans nos communications avec le CIAFT. Merci.
- 10 octobre Réunion du comité sur l'équité salariale.
- 12 octobre Réunion des comités sur l'accès à l'égalité et action continuité.
- 18 octobre Arrivée de la caravane du FCPASQ à Québec et fin de la campagne des 37 jours contre la loi 37.
- 20 octobre Andrée Robert assiste à la journée d'information de la FFQ sur la Commission Bélanger-Campeau.
- 22 octobre Dernière réunion du conseil d'administration actuel.
- 23 octobre Réunion de la coalition sur l'équité salariale.
- 8 novembre Martine Bégin assiste à une réunion de travail concernant la Loi sur l'équité en matière d'emploi organisée par EIC.
- 9 novembre Madame Violette Trépanier, ministre déléguée à la condition féminine, se rend à SORIF pour y discuter des impacts de la loi 37 sur les femmes bénéficiaires de l'aide sociale. Françoise David de l'R des centres de femmes et Elizabeth Harper du Regroupement provincial des maisons d'hébergement, Francine Jeannotte de SORIF et Lyse Leduc du CIAFT participent à la rencontre.
- 15-16 novembre Congrès 90 du CIAFT. A bientôt, nous vous attendons..!

LE CIAFT ANNONCE SON CONGRES

Vous avez reçu le programme de notre Congrès 90. Les inscriptions arrivent nombreuses pour participer à ces deux journées des plus prometteuses!

De plus, plusieurs ont donné leur nom pour le souper. N'hésitez pas et joignez-vous à elles pour cette soirée. Nous avons si peu l'occasion d'échanger dans un cadre moins...sérieux!

Ne tardez pas à vous inscrire.

Au plaisir de se revoir les jeudi et vendredi

15 et 16 novembre 1990



**FONDS POUR LA FORMATION DE CHERCHEURS
ET L'AIDE À LA RECHERCHE**

BOURSES DE RÉINTÉGRATION A LA RECHERCHE (concours A-2)

Ce concours est conçu à l'intention des personnes qui ont interrompu leur activité de recherche et qui désirent réintégrer les circuits de la recherche.

Ces bourses permettent de faire un stage d'une durée de six mois à un an dans un établissement de recherche situé en milieu industriel, universitaire ou gouvernemental.

VALEUR DES BOURSES

Les bourses sont d'une valeur maximale de 18 000\$ pour une année complète (12 mois).

ADMISSIBILITÉ

Depuis au moins trois ans à la date d'entrée en vigueur de la bourse, les candidats doivent:

1. Être détenteurs d'un diplôme de 2^e ou 3^e cycle et ne pas avoir été inscrits par la suite à un tel programme.
2. Avoir été à l'écart de fonctions impliquant une responsabilité de recherche.

De plus, les candidats doivent s'engager à ne pas s'inscrire à un programme d'études au cours de la période d'utilisation de la bourse.

Enfin, les candidats doivent être citoyens canadiens ou résidents permanents, avoir leur résidence permanente au Québec et être domiciliés au Québec depuis au moins un an.

DATE LIMITE POUR 1991-1992:

15 NOVEMBRE 1990

LE GUIDE DU PROGRAMME EST DISPONIBLE AUX ENDROITS SUIVANTS:

FONDS FCAR
3700, rue du Campanile
Bureau 102
Sainte-Foy (Québec)
G1X 4G6
Tél.: (418) 643-8560

- . Service aux étudiants des universités du Québec
- . Directions régionales du ministère de l'Éducation
- . Délégations et Bureaux du Québec à l'étranger
- . Bureaux régionaux du ministère de l'Industrie et du Commerce