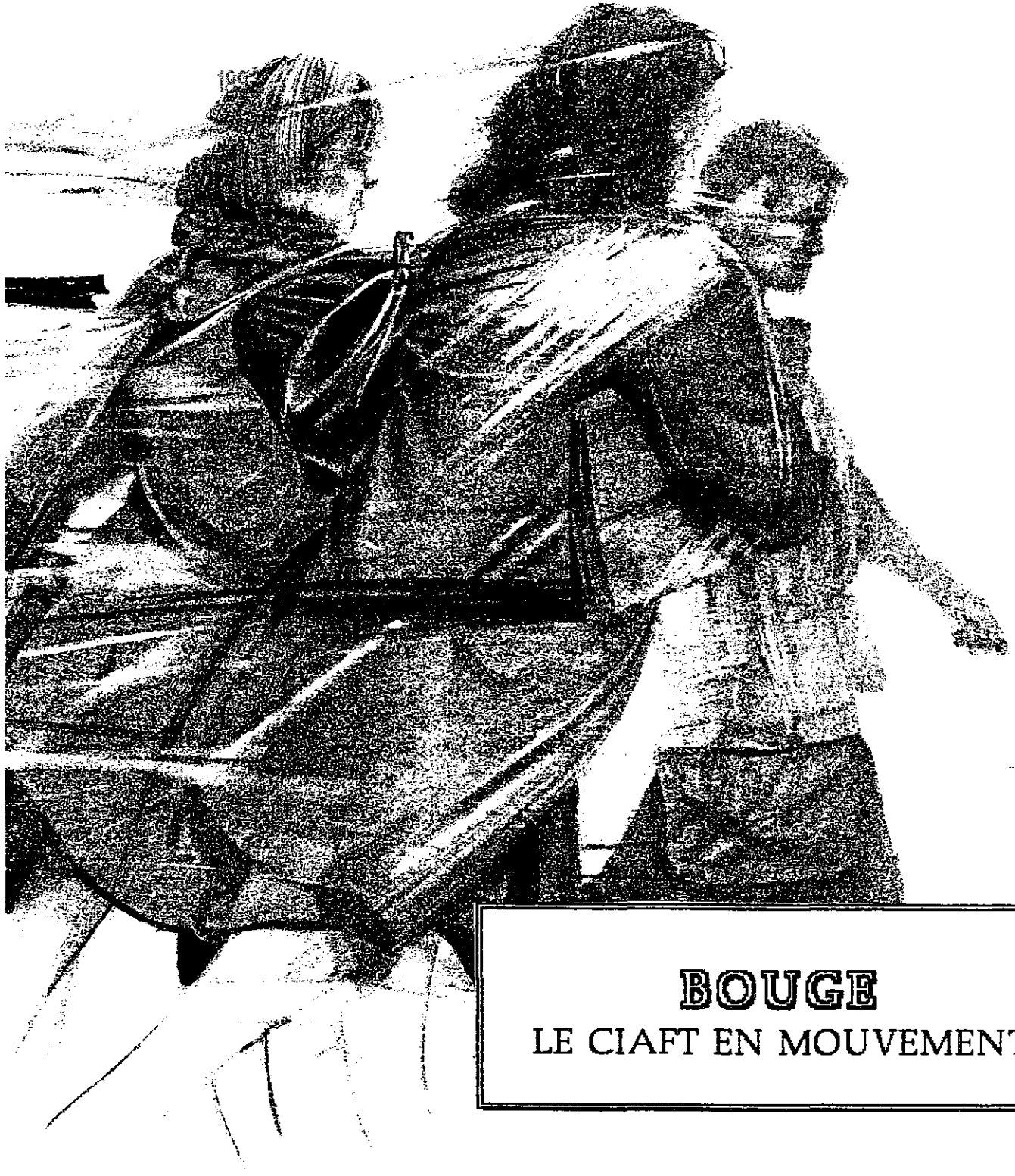


**CIAFT**  
Bulletin de liaison  
des associations de  
parents d'élèves  
de l'enseignement  
primaire



**BOUGE**  
LE CIAFT EN MOUVEMENT

Bulletin de liaison  
Mai 1992 Vol 9 No 35

Le BOUGE, bulletin de liaison du CIAFT, est publié quatre fois l'an. La responsable du BOUGE est Rosie Lemieux, membre du conseil d'administration du CIAFT et intervenante à COFFRE. Les autres collaboratrices sont: Jacinthe Mc Cabe pour la mise en page, le traitement de textes et beaucoup d'autres choses; Marthe Savoie, Christiane Miville-Deschênes, Denise Marquis, Fatima Oulkada, Francine Grégoire et Lyse Leduc.

Le BOUGE peut publier vos articles et toutes informations que vous souhaitez faire circuler à travers le réseau des lectrices du BOUGE.

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

<b>Rubriques</b>	
Agenda	p. 21
Scoop	p. 3
Lecture	p. 6

- **Les métiers d'avenir, vous connaissez?**  
par Marthe Savoie p. 5

Un entretien avec Christiane Miville Deschênes, du CIAFT, sur le guide «Les métiers d'avenir, vous connaissez?», produit par le CIAFT et qui s'adresse aux étudiantes de Secondaire III. Un document percutant qui sortira bientôt.

- **La petite histoire de la Table régionale du CIAFT - Région de Sherbrooke**  
par Denise Marquis p. 7

La Table de la région de Sherbrooke a trouvé une façon satisfaisante et stimulante de travailler. La Table a aujourd'hui sept ans et de la maturité..

- **Euphorie, choc socio-économico-culturel et déprimel**  
par Fatima Oulkada p. 8

Une femme algérienne nous raconte avec courage les difficultés d'intégration dans un pays qui refuse de reconnaître ses diplômes.

- **Outils d'intervention auprès de la clientèle immigrante**  
par Francine Grégoire p. 11

Une bibliographie complète sur l'intervention auprès des femmes immigrantes, à l'intention de celles qui veulent dépasser le choc multiculturel.

- **Dépendance affective, quand tu nous tiens!**  
par Michèle Racicot p. 12

Michèle Racicot résume les propos d'Henriette Poirier, qui est venue exposé les difficultés des femmes qui ont été élevées dans une famille dysfonctionnelle. Ces femmes vivent souvent, à travers le regard des hommes, à essayer de les changer et de les contrôler. Henriette Poirier invite les femmes vivant des dépendances affectives à briser l'isolement et à joindre un groupe d'entraide.

- **Ottawa, 23 mars 1992, rencontre sur l'équité en matière d'emploi**  
par Lyse Leduc p. 15

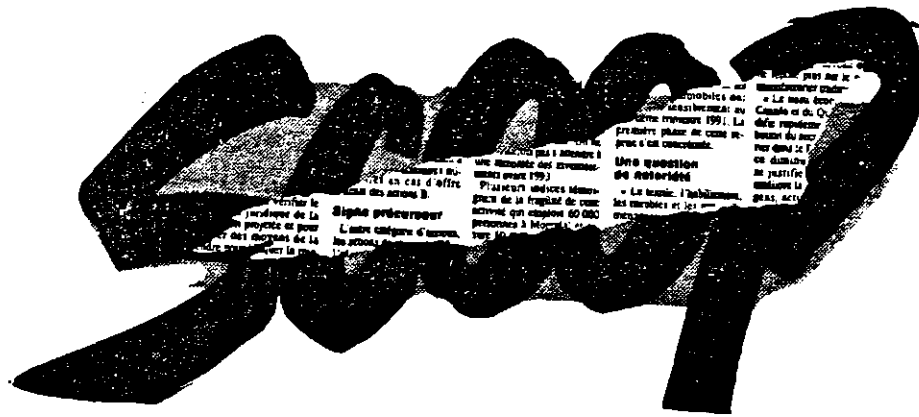
Le CIAFT a présenté un mémoire, dont nous vous présentons un résumé, au Comité spécial chargé d'étudier la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

- **La «petite nouvelle» du CIAFT**  
par Rosie Lemieux p. 18

Il y a du nouveau au CIAFT. Rosie Lemieux nous fait un bref portrait de la «contractuelle» responsable du membership et du congrès 10e anniversaire.

- **Se mettre à plusieurs pour faire tourner la roue OU votre membership est essentiel**  
par Marthe Savoie p. 19

L'auteur rappelle que le ciment du CIAFT, c'est le membership. Il y a des changements au membership du CIAFT. A lire absolument!



### Estrie:

Le 27 mars dernier, les intervenantes de la Table du CIAFT de l'Estrie rencontraient le caucus du Parti Libéral de leur région. Leur but: défendre l'accessibilité des femmes «sans chèque» au niveau de la formation et des programmes d'intégration au travail. D'après Andrée Robert, directrice du Centre d'Aiguillage Estrie, présente à la rencontre, les députés ont été surpris d'apprendre que les femmes ne retirant ni sécurité du revenu, ni assurance-chômage, sont exclues de plusieurs programmes de formation et de réintégration au travail. Ils se sont engagés à discuter de cette question avec le Ministre Bourbeau. MS.

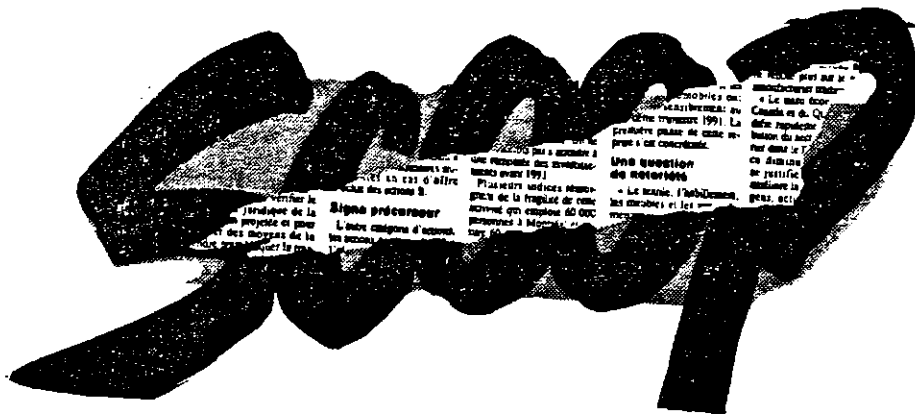
### Région de Québec:

La présidente du CIAFT, madame Martine Bégin, nous annonçait dernièrement qu'elle sera bientôt maman. La petite ou le petit est attendue-u pour la mi-novembre, en plein congrès du 10e

anniversaire du CIAFT! La future maman se porte bien et est au comble du bonheur de cette première grossesse. Bravo Martine! MS.

### Montréal:

La directrice générale du CIAFT, Lyse Leduc, nous apprenait que le CIAFT a reçu près de 80 lettres d'appui pour l'obtention d'un siège réservé aux groupes de femmes à la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre. En effet, des groupes comme la FTQ, la CEQ, la Fédération des femmes du Québec, ainsi que la ministre déléguée à la Condition féminine, Violette Trépanier, se sont prononcées en faveur d'un siège pour les groupes de femmes. Les enjeux sont de taille: voir à ce que les budgets de formation pour les femmes soient reconduits intégralement advenant le rapatriement des budgets du fédéral; voir à la défense des intérêts des femmes dans les dossiers formation et réintégration au travail. MS.



### Montréal:

La Coalition en faveur de l'équité salariale (qui comprend environ 40 groupes) a reçu récemment un appui majeur. La Commission des droits de la personne du Québec recommande au gouvernement l'adoption d'une loi pro-active sur l'équité salariale. Cette loi, revendiquée depuis sa fondation par la Coalition, obligerait les entreprises à accorder un salaire égal pour un travail équivalent. Présentement, les personnes discriminées doivent utiliser un système basé sur le dépôt de plaintes, ce qui est tout à fait inefficace pour réduire les écarts injustifiés. MS.

### Montréal:

Il existe depuis 1989, une Coalition pour le retrait préventif. Elle regroupe la majorité des syndicats québécois, plusieurs groupes communautaires et populaires, et des individus qui

s'entendent pour défendre les intérêts des femmes enceintes qui ont besoin de protéger leur santé au travail. La Coalition a organisé une rencontre au sommet, le 15 avril dernier. Son but: contrer l'offensive du Conseil du patronat qui demande un amendement à la Loi 42. Cet amendement permettrait aux employeurs de se retirer du financement du retrait préventif. Le Conseil du patronat refuse de voir le retrait préventif comme une responsabilité qui leur incombe. Il veut plutôt faire porter la responsabilité financière du retrait préventif par l'ensemble de la population en proposant, par exemple, l'adoption d'un congé de maternité statutaire de 6 mois payable par l'assurance-chômage (donc à 60% du salaire...)

Le Conseil du statut de la femme a pris position sur cette question en demandant le statut quo pour empêcher que les employeurs se retirent du financement des retraits préventifs. MS.

## Les métiers d'avenir, vous connaissez?

Christiane Miville-Deschênes pousse à fond un projet qui lui tient particulièrement à coeur. Depuis près de deux ans, Christiane est contractuelle au CIAFT, où elle a d'abord fait de la recherche de fonds. Marthe Savoie l'a rencontrée pour Le Bouge afin d'en savoir plus long sur le guide destiné aux filles de secondaire III, qu'elle prépare avec acharnement depuis quelques mois. Le lancement du document est prévu pour le 11 mai.

**Marthe:** Christiane, peux-tu nous parler du guide «Les métiers d'avenir, vous connaissez?», sur lequel tu travailles?

**Christiane:** Au début, nous voulions concevoir et réaliser un guide qui incite les filles à faire les bons choix et à terminer leur secondaire V. En effet, le décrochage scolaire des filles les confine inmanquablement aux ghettos d'emploi. Elles vont décrocher une job mal payée où les femmes vivent la précarité, l'exploitation et le harcèlement sexuel.

Nous voulions un guide qui regroupe des exemples de métiers qui demandent un secondaire V ou un DEC et qui sont bien payés. Cela permet aux femmes de sortir de la pauvreté et de la dépendance. Tout le monde ne peut pas espérer décrocher une maîtrise en génie, après tout. C'était donc l'idée de départ du projet. Et cela n'avait jamais été fait.

Nous nous sommes d'abord tournées vers la Fondation des femmes canadiennes pour un financement de départ. La fondation nous donne une réponse positive en juin 1991. C'est le vrai début du projet.

**M.** Quel genre de guide vouliez-vous créer?

**C.** Nous voulions créer un ouvrage basé sur un système de fiches. Chaque fiche contient le témoignage d'une fille (avec sa photo) qui oeuvre dans un métier non traditionnel (monteuse de lignes à Hydro-Québec, apprentie électricienne au CN, mécanicienne d'aéronefs à Air Canada). Toutes les informations pertinentes s'y trouvent: la formation nécessaire, les qualités requises, la définition de tâches, les conditions et le milieu de travail, le salaire et l'avancement. Tout a été fait au féminin. Les garçons ont aussi accès au guide. Il démystifie l'image que les garçons (et souvent les filles elles-mêmes) se font des femmes qui osent s'aventurer dans les métiers jusqu'à récemment réservés aux hommes.

Faire un métier non traditionnel, ça se fait tout en restant soi-même: pas besoin d'avoir l'air masculin, au contraire.

**M.** Peux-tu nous parler de la diffusion du guide?

**C.** Nous avons reçu une réponse très positive du Ministère de l'Education, qui va assumer la diffusion du guide dans toutes les écoles secondaires dès septembre. Il s'est aussi engagé à publier de nouvelles fiches en 1993. Le montage graphique a été conçu pour la réactualisation du document.

**M.** Comment avez-vous trouvé les 20 filles qui se sont retrouvées dans le guide?

**C.** En communiquant avec les compagnies qui offrent des emplois dans des secteurs non traditionnels. La loi les oblige à avoir des programmes d'accès à l'égalité. Elles ont été tout de suite très intéressées par notre projet. Elles se sont même impliquées en fournissant des commandites.

**M.** D'après toi, pourquoi les compagnies sont-elles ouvertes à faire connaître les emplois non traditionnels aux filles du secondaire?

**C.** Les compagnies disent apprécier particulièrement la qualité du travail fourni par les femmes dans les métiers non traditionnels. Elles «veulent», elles s'impliquent, elles aiment leur job. Elles se sentent valorisées et sont heureuses de ce qu'elles font. Généralement, ces femmes ont d'abord été serveuses,

coiffeuses et c'est après un retour aux études et un cheminement tenace qu'elles ont amélioré leur sort. Il est important que le message passe auprès des filles du secondaire: faites le bon choix, évitez les ghettos d'emploi.

Les 20 filles du guide sont souvent des pionnières, mais elles sont acceptées et souvent valorisées. Même les vêtements de sécurité s'adaptent à la présence des femmes.

**M.** Merci, Christiane, d'avoir accordé cette petite entrevue à nos lectrices et collaboratrices du Bouge.

#### **Lecture**

Marcel Fournier, du Devoir, nous informait récemment de la sortie du livre, au titre très optimiste de «Allez les filles». Les auteurs, Christian Baudalet et Roger Establet, y font une analyse très fouillée de la situation des filles à l'école. Ils mentionnent que les filles ont fait de grands progrès: elles sont de plus en plus nombreuses sur les bancs d'école (et cette tendance est reconnue mondialement surtout dans les pays riches). Si l'école a changé, le monde du travail est, lui, en retard. «Il faut maintenant, espèrent Baudalet et Establet, que la société change pour éviter le gâchis anti-économique des compétences». Nous sommes bien d'accord avec eux!

A lire aux Editions du Seuil, 1992.  
MS.

## La petite histoire de la table régionale du CIAFT-Région de Sherbrooke

On m'a demandé de vous parler de notre table régionale à ses débuts, puisque je fais partie de la vieille garde (semble-t-ill) Or quand je relis les premiers comptes rendus de nos réunions, de '85, '86 et '87, je suis bien obligée d'admettre que je fais effectivement partie des «vieux meubles» du CIAFT. Cependant, quand je regarde plus à fond les contenus de ces rencontres, je ne peux m'empêcher de sourire. Et pourquoi me direz-vous? D'abord parce que tout cela me rappelle de bons souvenirs, et ensuite parce que je réalise que nous avons passé par beaucoup d'étapes avant d'arriver où nous sommes. Au début, nous voulions regrouper toutes les organisations régionales reliées, de près ou de loin, à la condition féminine:

- AFEAS • CFP
- Transition-travail
- Action-Femmes
- Ligue des femmes du Québec
- Consult -Action
- Centrale des syndicats

La première réunion qui avait été organisée par le CIAFT provincial de l'époque, en mars '85, avait attiré 21 femmes. Cependant, nous nous sommes vite rendu compte qu'il était impossible de maintenir un tel niveau de participation, puisque la table traitait uniquement de la problématique de l'emploi, ce qui, dans certain cas, devenait trop spécifique pour que toutes les représentantes puissent s'y investir de façon régulière et intensive.

Neuf mois plus tard, le nombre de membres avait diminué de moitié, mais le petit noyau de femmes qui y est resté à l'époque s'est maintenu, pas nécessairement avec les mêmes personnes mais à partir des mêmes structures. Un an plus tard, en mars '86, le rôle des tables régionales ressemblait déjà à ce qui est aujourd'hui, soit un lieu privilégié pour:

«échanger de l'information, se ressourcer grâce au partage d'expériences, d'expertise et de compétences, investir les lieux de pouvoir, coordonner des actions auprès des femmes, agir ensemble comme groupe de pression, choisir les orientations à donner à nos actions individuelles».

Si les objectifs sont demeurés semblables, les moyens ont dû être réajustés à plusieurs reprises. Nous sommes passées par des périodes creuses, au point où nous avons même à un certain moment, remis en question la survie de la table. Nous avons également connu des périodes exaltantes, où nous avons des outils ultra-sophistiqués pour acheminer nos informations au siège social de Montréal. Ils étaient tellement bien faits ces documents par José Gauvreau!

Le seul problème: personne ne prenait le temps de les remplir!

Avec les années, nous avons trouvé un fonctionnement qui semble convenir à la majorité:



- des activités d'échanges d'informations (concernant nos organisations respectives et provenant du CIAFT);
- des activités de ressourcement sur des sujets d'intérêt commun;
- de prise de position, et parfois de mesures de pression, sur des dossiers chauds qui concernent nos clientèles ou nos structures.

Les rencontres sont cédulées d'avance pour toute l'année, et la répondante régionale anime les réunions. Un support technique est fourni par le bureau régional du C.S.F., en ce qui concerne la dactylographie des documents.

Après réflexion, je me permet d'affirmer que notre table régionale est devenue plus stable et plus stimulante à partir du moment où nous avons commencé à tenir compte davantage de nos besoins propres (i.e. régionaux et immédiats), à titre d'intervenantes. Avec une organisation légère et des modalités précises, nous revisons nos objectifs à chaque début d'année, et nous réussissons assez bien, je crois, à cerner nos besoins et à trouver les moyens appropriés d'y répondre.

Denise Marquis  
Directrice, Club de Placement de  
Sherbrooke

## Euphorie, choc socio- économico-culturel et déprime!

Je suis née et j'ai grandi en Algérie. C'est un pays où l'Islam est une religion d'Etat. Cependant, par sa géographie, et par son histoire, l'Algérie a dû s'occidentaliser un peu malgré elle. Ainsi, issue d'une famille très religieuse et pratiquante, je fréquentais dès la maternelle le système scolaire français. Pendant toutes ces années, j'avais l'impression de rentrer chaque soir en Algérie après avoir passé toute la journée en Europe! Je voyais mes professeures européennes ou américaines vivre comme bon leur semblait. Elles travaillaient, aimaient leur profession, s'épanouissaient comme les hommes de chez nous et le soir je voyais ma mère, mes tantes et mes cousines qui elles cuisinaient, frottaient, torchaient et servaient ces messieurs. Tout cela a fait que très jeune, j'ai compris que mon salut et celui des filles que j'aurais éventuellement se situaient de l'autre côté de la Méditerranée. Je finissais mes études supérieures et me mariais aussitôt. C'était pour moi la seule façon d'échapper à l'emprise de mes parents, vu qu'une femme de chez nous n'avait pas le droit de vivre seule. Quand ma fille fêta ses huit ans, je pris le taureau par les cornes et envoyais ma demande d'immigration pour le Canada. Mon mari a longtemps hésité, nous allions tout laisser derrière nous.

Je suis arrivée avec ma fille (mon mari suivrait plus tard) par une belle journée du mois d'août. Nous vivions la véritable euphorie. Ma période euphorique dura un mois. J'étais heureuse de pouvoir me choisir un appartement toute seule et aussi vite. Auparavant, je n'aurais jamais savouré le plaisir de lire mon propre nom sur un bail. Les moyens de transport, le système d'aide sociale, toutes les structures de loisir, surtout concernant les enfants, toutes ces merveilleuses et nouvelles choses m'enviraient. Ma fille adora son école, et devint québécoise beaucoup plus vite que je ne le croyais.

Mon déchantement naissait au bureau de l'immigration. Les conseillers qu'on rencontrait s'efforçaient d'être aimables mais ils étaient visiblement dépassés par la quantité de clients ainsi que par la masse d'informations. Au service des équivalences, je me rendais compte pour mon grand malheur, que je ne représentais qu'un numéro. Moi qui m'imaginai que j'allais rencontrer ceux qui allaient me juger, et défendre ainsi ma carrière, j'étais bien loin de cette triste réalité.

Je savais que les canadiens nourrissaient de bien piètres idées sur nos diplômes, j'étais ainsi prête à remplacer mes études supérieures par un DEC canadien. J'ai dû déchanter parce que arrivée plus tard. Une loi toute nouvelle stipule que nos diplômes munis de nos attestations scolaires ne seraient reconnus que s'ils sont accompagnés de nos notes. J'avais entamé mes études supérieures en 1978, et il serait plus facile pour moi de leur apporter la lune sur un plateau d'argent que ces fameuses notes.

Je décidais de m'adresser au bien-être social en attendant de régler ce problème. C'est à ce moment là, que la déprime aménagea chez-moi. Mon mari vécut la même chose avec ses diplômes. Je devins la responsable de notre déchéance, vu que c'était moi la principale instigatrice de notre immigration. Années d'expérience non reconnues, économies divisées, diplômes non-reconnus et maintenant je lui proposais d'aller mendier de l'aide sociale. C'est vrai que dans notre culture, c'est très difficile d'imaginer qu'on puisse donner de l'argent à quelqu'un sans qu'il travaille et que ce dernier ne soit pas un quêteux. Je mettais toutes ces années d'orgueil et d'éducation de côté et je me présentais au bureau du B.S. Là, je remerciais le Bon Dieu que mon mari ne m'ait pas accompagnée. L'agent de service fouillait dans ma vie et affichait un air si dédaigneux que je me sentais vraiment dans la peau d'une demandeuse.

Finalement, cet argent devint bienvenu. Ce fut une période noire pour moi. Mon mari restait orgueilleux et se contentait de répondre aux annonces de la presse. En plus de tout ce que je faisais dans la journée, je devais m'occuper de ma fille et de tout l'entretien ménager. Dans notre culture, c'est le domaine de la femme et mon mari avec toutes les difficultés qu'il vivait aurait pris ses jambes à son cou si jamais j'avais remis cela en question.

Je décidai de réorienter ma carrière, c'est là que j'ai déclenché une véritable valse entre les centres d'emplois, les organismes communautaires et les clubs de recherche d'emploi.

J'ai été aidée par un agent qui, voyant que je baignais dans le flou m'a soutenue pour un PDE. Il savait que je voulais me réorienter et j'avoue que quand il m'a annoncé que c'était pour un poste d'intervenante sociale en milieu communautaire, j'étais assez éberluée.

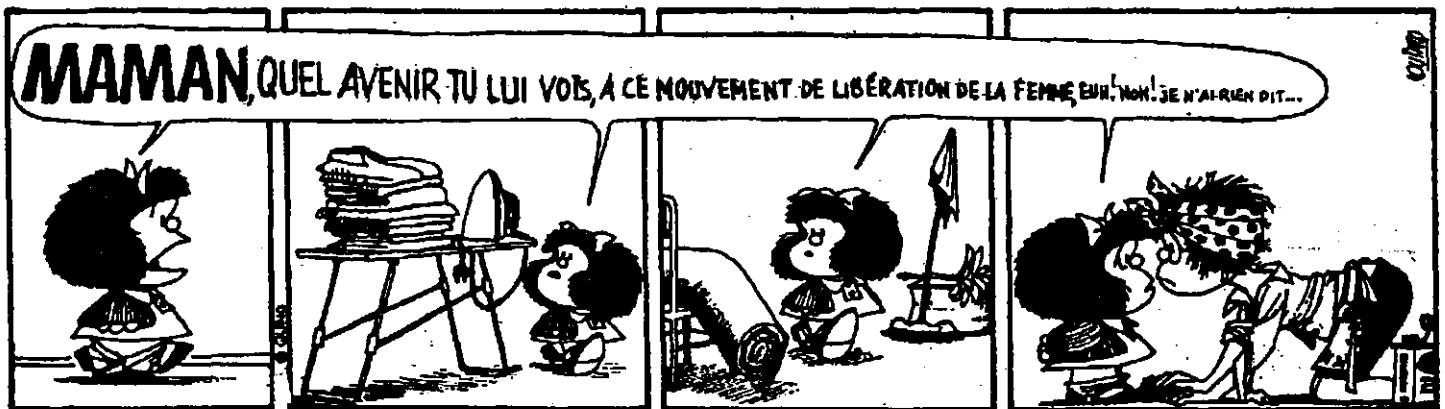
Ce n'était pas le moment de faire la fine bouche. Mes diplômes officiels n'étant pas reconnus, je décidais de mettre à profit mon expérience personnelle. Ayant beaucoup milité dans mon pays pour les femmes, je trouvais le moment opportun pour replonger dans ce domaine.

Cet agent m'expliquait ensuite les avantages des PDE mais insistait beaucoup que le Canada était très différent de l'Algérie. Il m'a cité tellement de différences, s'il m'avait dit qu'à Montréal le soleil se levait à l'ouest, j'aurais acquiescé.

Il me reste 3 mois avant la fin de mon PDE et une nuée de questions que je voudrais élucider: Est-ce que la formation que j'ai eu pendant le PDE va me permettre de trouver du travail? Est-ce que je remets ça avec un article 25? Est-ce que je vais rester longtemps sur le chômage? Est-ce que je reprends mes études à l'université? En quoi? Enfin! Est-ce que je vais pouvoir émerger un jour?

Je ne m'habituerai jamais à l'idée que je serais venue au Canada pour grossir les rangs des assistées sociales. Je pense que quand on fait un choix, on l'assume mais je crois aussi qu'après tant de concessions et péripéties, on peut rêver à plus de structures et de personnel qui soutiendraient les nouvelles arrivantes. Je suis arrivée au Canada avec le statut d'immigrante reçue, j'appréhende qu'avec le temps, il ne se transforme en statut d'immigrante déçue!

Fatima Oulkada



## **Outils d'intervention auprès de la clientèle immigrante**

Avez-vous déjà eu des difficultés à intervenir auprès des clientes immigrantes parce que vous ne compreniez pas leurs valeurs, leurs coutumes ou les problèmes auxquels elles étaient confrontées tant au niveau personnel, familial, social et professionnel? Connaissez-vous l'ampleur des connaissances de base qu'elles doivent acquérir pour être en mesure de fonctionner de façon autonome lorsqu'elles arrivent au Québec? Si ces questions vous préoccupent, la présente liste bibliographique pourrait vous permettre de dénicher le document pouvant répondre à vos questions.

### **Comment travailler avec les nouveaux arrivants, Emploi Immigration Canada, mars 1991**

Ce guide de référence en adaptation et en intégration des immigrants dresse la liste des informations de base à transmettre aux nouvelles arrivantes, des principaux services offerts par le gouvernement fédéral et fournit des conseils sur l'approche à utiliser. On peut se procurer ce document qui est gratuit en s'adressant à Emploi Immigration Canada.

### **Guide d'information de base pour les femmes immigrantes du Québec, MCCI, Montréal, février 1992**

Ce document de référence, destiné aux intervenantes, fournit des informations de base sur la formation, l'aide aux familles, le système judiciaire, les lois du travail, les services sociaux et de santé québécois, le marché du travail et la recherche d'emploi. Pour obtenir ce guide qui est aussi gratuit, contacter la direction des communications du MCCI au (514) 873-2486.

### **Centre d'études arabes pour le développement**

Le Centre a récemment publié sept fiches thématiques sur les arabo-québécois et sur le monde arabe. Ces feuillets de quatre pages traitent du monde arabe en bref, de la civilisation arabo-islamique et du patrimoine universel, de l'Islam et des Musulmans, des femmes, des systèmes d'éducation, des communautés arabes du Québec et du Canada ainsi que du conflit palestino-israélien et des solutions possibles. Chaque feuillet de quatre pages coûte 5 \$. On peut se les procurer en s'adressant au CEAD, 1265 rue Berri, bur. 210 Montréal, H2L 4X4.

Regard sur les valeurs, croyances et coutumes: vers une approche interculturelle mieux adaptée, Les Editions Communiqu'Elles, Montréal, septembre 1991.

Ces actes du colloque tenu le 16 mai 1991 au Centre des femmes de Montréal exposent la vision de quatre femmes immigrantes sur les valeurs, les croyances et les coutumes de leur milieu d'origine soit l'Amérique latine, le Sud-Est Asiatique, Haïti et les pays arabes. Le coût de ce document de 40 pages s'établit à 10 \$. Pour l'obtenir, téléphoner aux Editions Communiqu'Elles au (514) 844-1761.

**La famille, lieu d'adaptation à privilégié, Lopetegui, M., Carrefour Latino-Américain, Montréal Août 1991.**

Ce document de 60 pages présente les résultats d'une recherche-action menée par le Carrefour Latino-Américain sur l'impact de l'immigration sur la famille latino-américaine. Il suggère aussi des moyens d'intervention et répertorie certaines ressources communautaires. Pour en obtenir une copie au montant de 5 \$, s'adresser au Carrefour Latino-Américain au (514) 271-8207.

## Dépendance affective, quand tu nous tiens!

Pour souligner la St-Valentin (et pour se faire un peu l'avocat du diable), le 18 février dernier au déjeuner causerie de la F.O.R.G.E. (Fédération des Organismes Communautaires de la Région de Granby et des Environs), une personne ressource Madame Henriette Poirier, animatrice des sessions «Ces femmes qui aiment trop», nous entretenait de cette problématique vécue essentiellement par des femmes.

Aujourd'hui, tomber en amour, vivre une relation de couple, s'engager, se marier «pour la vie»... n'est plus synonyme de «bonheur» comme on tentait de nous le faire croire, étant petite fille par toutes sortes de moyens (téléromans, romans-feuilletons, publicité...).

De plus en plus, dans la littérature, les rôles sexistes véhiculés par la société s'avèrent être à l'origine de dynamiques de couples "problématiques". La dépendance affective chez la femme en est un bel exemple.

Nous verrons comment cette attitude a été apprise étant petite, encouragée, voire même valorisée à travers le mariage. La femme «responsable de l'équilibre familial» (voire le bonheur des siens) est appelée à être au service de l'autre, en l'occurrence l'homme. Cette attitude crée chez celui-ci, et les autres membres de la famille l'illusion de sa supériorité. Les conséquences de cette illusion sont non-négligeables.

Aujourd'hui, la femme dite «saine», doit aller à l'encontre des principales valeurs sociales et réapprendre à être femme... C'est une question de santé mentale!

### **Qu'est-ce que n'est pas la dépendance affective?**

D'abord, il importe de préciser que la dépendance affective n'est pas la conséquence d'un amour intense et profond. Ce n'est pas non plus la personne qui tombe en amour facilement et souvent. La dépendance affective touche une grande partie des femmes dans la société et ne semble pas préférer un statut social plus qu'un autre.

### **La symptomatologie**

Essentiellement, il s'agit une femme tournée presque entièrement vers l'homme (il faut comprendre ici, que cette attitude origine de la croyance que la pensée de l'homme a plus de valeur que la sienne). A partir de cette croyance découle de nombreux comportements qui favorisent et soutiennent le cercle vicieux de la dépendance affective. Ainsi, l'homme prend une importance démesurée pour sa partenaire, celle-ci centre toutes ses énergies sur son conjoint, il devient le centre de son univers. Elle est préoccupée à savoir, ce qu'il va penser d'elle (n'oublions pas que c'est lui qui détermine sa valeur!). Elle est donc fragile dans le sens où elle se remet facilement en question lorsqu'elle sent que le couple ne va plus. C'est parce qu'elle idéalise son couple qu'elle tente d'atteindre la perfection et comme son partenaire a

plus de crédibilité à ses yeux, qu'elle même, elle se culpabilise lorsqu'il y a conflit, elle en est responsable.

Son grand désir de perfection dans une relation de couple la motive à établir des stratégies pour s'assurer du «bon fonctionnement du couple». En s'assurant le contrôle des situations causant problème, la femme dépendante affectivement a l'impression de se rapprocher de son objectif de perfection dans sa relation de couple.

Mais voilà le hic! La personne dépendante affective (de façon inconsciente, il va sans dire) une relation de couple «tortueuse» où les conflits affluent (cette situation est désirée par la personne dépendante affective, elle ira jusqu'à les susciter, les provoquer pour se sentir bien en vie)... finalement une relation de couple où elle peut se sentir utile et compétente.

Ainsi, le partenaire «idéal» pour la personne dépendante affective en est un qui comble la demande, soit de se sentir utile (la phrase clef: «j'ai dont besoin de toi») Il s'agit de quelqu'un qui lui permettra de se maintenir avec elle en situation de conflits constants. Elle s'attire donc un partenaire non disponible, incapable d'aimer, irresponsable (affectivement et/ ou financièrement). Son sentiment d'utilité vient du fait qu'elle est convaincue de pouvoir changer l'autre, elle y met beaucoup d'énergie et de temps... à long terme l'échec (irréparable) vécu peut l'amener à la dépression, la folie, voire la mort.

## Tentative d'interprétation

Evidemment, on ne s'en sort pas, on ne donne pas ce qu'on a pas eu et l'histoire se répète. La petite fille à une mère qui centre toute son attention sur son conjoint...etc. Elle apprend que la pensée de l'homme a plus de valeur que la sienne. Le père est absent (affectivement) (il peut s'agir d'un père alcoolique, incestueux, d'un homme méfiant par rapport aux femmes...il peut s'agir d'une mère jalouse qui demande à sa fille d'être parfaite). Grande, elle devient terrifiée à l'idée d'être abandonnée, rejetée par un homme en l'occurrence son père. Elle est toujours terrifiée à l'idée d'être abandonnée ( le message du père: «tu ne vaud pas la peine d'être aimée» est intégré et accepté par la personne.)

La contradiction de la personne dépendante affective, réside dans le fait qu'elle cherche à vivre une relation de couple «parfaite», mais qu'en même temps elle en est incapable. Elle a grandi au sein d'une famille dysfonctionnelle où elle a appris la confusion (messages ambivalents). En conséquence, nous nous trouvons en face de personnes coupées de leur senti, incapables de discuter de problèmes familiaux voire mêmes incapables de se référer à elles-mêmes pour identifier un conflit.

## Guérison

D'abord madame Poirier parle de briser l'isolement pour démystifier le problème, obtenir du support, favoriser les échanges et discuter de solutions. Ensuite, faire partie d'un groupe d'entraide pour établir une solidarité entre les personnes dépendantes affectives, pouvoir se défouler, exprimer ses émotions, se sentir écoutées et comprises. En bref, proposer un cadre permettant aux personnes de découvrir leur potentiel, retrouver leur propre identité.

Le travail au sein de ses sessions **Ces femmes qui aiment trop** veut aider les femmes à s'abandonner, à se percevoir comme étant aimables, être capable de recevoir l'amour de quelqu'un à accepter l'autre tel qu'il est, à partager avec quelqu'un de disponible et finalement, ne pas être parfaite.

Michelle Racicot  
Passage-Yamaska

Résumé du mémoire du CIAFT présenté devant le comité spécial chargé de l'examen de la loi sur l'équité en matière d'emploi le 23 mars 1992, par Lise Lafrance, responsable du comité d'accès à l'égalité et Lyse Leduc, directrice générale. Les échanges suite à la présentation du document ont porté principalement sur notre position quant à la nécessité d'avoir une loi différente pour régir l'équité salariale et l'équité en emploi et sur les instances supervisant la loi.

### Introduction

La décision du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) du Québec Inc. de participer au processus d'examen de la loi sur l'équité en matière d'emploi a été motivée à la fois par les espoirs suscités par l'adoption de cette législation et les piètres résultats obtenus après cinq ans d'application.

En effet, à maints égards, la situation des femmes sur le marché du travail stagne ou se détériore.

Le mémoire que nous vous présentons est à la mesure de nos moyens: modestes. Nous souhaitons rappeler aux membres du comité que la situation financière des groupes de femmes est à l'image de celle des femmes, elle se détériore.

### Le champ d'application de la loi

Actuellement, la Loi sur l'équité en matière d'emploi s'applique aux entreprises comptant cent (100) employés et employées et plus, elle devrait ultimement toucher toutes les entreprises.

Mais dans un premier temps, les failles permettant de se soustraire à la loi actuelle doivent être colmatées.

La définition des employeurs soumis à la loi comme étant ceux comptant cent (100) personnes salariées et plus laisse aux entreprises une marge de manoeuvre pour se soustraire à la loi. Il est en effet possible de ne pas tenir compte du personnel non-régulier ou contractuel, de développer la sous-traitance, etc.

De la même façon, en ce qui concerne le programme de contrats fédéraux, toutes les formes d'entente engageant des fonds publics (prêts, ententes de services) devraient être comptabilisées et l'obligation contractuelle déterminée à partir du cumul annuel des fonds octroyés.

Par ailleurs, pour maximiser l'effet d'entraînement d'une telle loi, le gouvernement doit se poser en chef de file et voir à ce que toutes ses structures publiques et



parapubliques soient soumises à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, ainsi que les organismes gouvernementaux.

### Les obligations de l'employeur

La loi a pour objet de réaliser l'équité en matière d'emploi. L'objectif ici visé est davantage une égalité de résultats (mixité) qu'une égalité des chances pour toutes et tous.

Si nous visons de réels changements, il est nécessaire que la loi prévoit des objectifs quantitatifs, la mise en place de mesure de redressement (ou d'action positive), de même qu'un échéancier précis.

Les objectifs quantitatifs sont nécessaires et doivent être indiqués dans la loi. En ce qui concerne les femmes, la représentation dans la population active est presque de 50 p. cent. L'objectif ultime doit donc être la mixité. Le taux de disponibilité des femmes (la proportion de femmes possédant les qualifications requises pour occuper une fonction donnée) peut dans un premier temps représenter le seuil minimal à atteindre. Mais comme le portrait actuel de la répartition des femmes dans les différents secteurs d'emploi sur le marché du travail est tributaire de la discrimination systémique passée, les objectifs visés doivent tenir compte de la disponibilité

actuelle de la main-d'oeuvre féminine sans toutefois s'y limiter.

Le fait de fixer des objectifs quantitatifs ne s'oppose pas au développement de mesures qualitatives.

Par ailleurs, les échéanciers permettent de tenir compte de la réalité spécifique de chaque secteur du marché du travail.

Les expériences pilotes au Québec ont permis d'identifier deux facteurs favorisant l'atteinte des résultats des programmes d'accès à l'égalité:

- l'engagement des groupes cibles tout au long du processus par le biais de la consultation qui permet d'éviter le choix de mesures qui resteront lettre morte;
- la sensibilisation à la discrimination systémique sur la base la plus large possible, qui favorise les changements de mentalité nécessaires pour assurer l'égalité entre les hommes et les femmes.

Finalement, il est clair que des mesures d'évaluation s'avèrent nécessaires pour assurer l'atteinte des objectifs fixés dans les délais requis.

## Les instances supervisant la loi

Deux principes doivent guider le choix des instances supervisant la loi: ils ne doivent pas relever du même organisme à cause du conflit possible entre le rôle de support et celui d'évaluation d'une démarche visant l'équité en emploi.

Et d'autre part, les mesures de contrôle ne doivent pas avoir pour base le dépôt d'une plainte.

## Conclusion

La sensibilisation du public, la formation professionnelle, les programmes volontaires d'équité en emploi, les plaintes en rapport avec la Charte des droits, toutes ces mesures n'ont pas entraîné de changements importants et les progrès en équité sont lents.

Il nous apparaît donc important dans ces circonstances de renforcer la loi sur l'équité en emploi afin qu'elle soit plus efficace et que le nombre de personnes bénéficiant de son impact soit accru.

## **10e anniversaire du CIAFT**

**Sortez vos agendas.**

Cochez tout de suite les **12 et 13 novembre 1992**. Ce sont deux dates à retenir. Le CIAFT soulignera ses 10 ans d'existence dans le cadre de son congrès annuel.

Le tout se déroulera au chic **Hôtel Ramada Renaissance** (ancien Hôtel du Parc), 3625 ave du Parc à Montréal.

Le conseil d'administration du CIAFT s'est promis de faire du 10e anniversaire un événement exceptionnel. Un comité congrès est à l'oeuvre depuis déjà quelques semaines et mijote des projets hauts en couleurs.

Vous recevrez en juin un carton d'invitation révélant les grandes lignes de la programmation.

Au plaisir de se retrouver en novembre!

M.S.

??

Mon premier est l'endroit où pataugent les canards: \_\_\_\_\_

Mon second est un pronom personnel employé à la 2<sup>e</sup> personne: \_\_\_\_\_

Mon troisième est une région de France: \_\_\_\_\_

Mon tout est une personne ayant à ♥ les membres du CIAFT: \_\_\_\_\_

??

Depuis déjà quelques semaines, il y a une nouvelle au CIAFT. Elle se nomme... **Mare-te-Savoie**. Son mandat est de s'occuper du «membership», elle tentera plus particulièrement de cerner les besoins des membres, afin de développer des moyens pour y répondre.

Si vous avez de bonnes idées, suggestions ou des plaintes et des demandes, ne vous gênez pas, contactez-là, au 844-0571.

Elle se fera un plaisir de vous répondre.

Rosie Lemieux  
COFFRE

Elle travaillera également à l'organisation du prochain congrès du CIAFT et sera de l'organisation du 10<sup>ième</sup> anniversaire. Ouf!

Marthe arrive certes, pleine de bonnes intentions et de bonnes idées. Mais ce qui l'intéresse plus particulièrement c'est de connaître les membres, leurs intérêts, leurs questionnements et sans doute leurs solutions!



**Se mettre à plusieurs pour faire tourner la roue  
OU  
Votre membership est essentiel!**

Le CIAFT est né il y a 10 ans, au moment où la nécessité de mesures spécifiques pour l'accès au travail des femmes devenait criant. Depuis, le mouvement s'est développé. Des groupes d'intégration ou de réintégration des femmes sur le marché du travail ont vu le jour un peu partout au Québec.

En 10 ans, un édifice entier est sorti du sol, grâce à l'énergie des femmes qui défendent des «dossiers», siègent sur divers comités; grâce à celles qui, chaque jour, accompagnent les femmes; grâce aux femmes elles-mêmes qui souhaitent être autonomes financièrement et font appel aux groupes pour trouver une «bonne job». Nous avons, chacune à notre façon, planté un clou dans la charpente.

Des pas ont été faits: le programme de retour aux études post-secondaire pour les cheffes de famille monoparentale bénéficiaires de l'aide sociale; le 30% des places réservées aux femmes dans les programmes de formation non traditionnelle; l'aménagement d'horaires plus souples, des cours de mathématiques et de sciences en formation générale; l'implantation des PAE; l'obligation contractuelle, etc.

Il est essentiel de souligner aussi la prise en compte de la réalité des femmes par un plus grand nombre de partenaires.

Le membership, c'est le ciment du CIAFT. Sur une recommandation du Comité membership, certains changements ont été apportés par le dernier c.a. pour répondre à des réalités nouvelles. En effet, plusieurs personnes veulent nous soutenir, tout en étant dans l'impossibilité de s'impliquer à fond. Précisons tout de suite les changements apportés, qui s'appliqueront à partir de septembre 1992.

D'abord, rappelons l'existence des membres individuelles (rien de neuf pour cette catégorie). Ces membres ont droit de vote à l'assemblée annuelle, elles peuvent siéger au CA, recevoir quatre (4) numéros annuels du «Bouge», avoir des tarifs spéciaux pour le Congrès et pour les formations, recevoir les documents produits par le CIAFT sur demande et recevoir, au besoin, information et support. La cotisation demeure inchangée, soit de 35\$ par année.

Les nouvelles dispositions du membership concernent surtout la catégorie des membres associées. Il y a maintenant un membership

associé individuel qui permet de soutenir et de rester en contact avec les différents dossiers du CIAFT par la réception des quatres (4) bulletins de liaison Bouge. La cotisation proposée est de 15\$.

Pour terminer, il y a aussi les membres associés de groupes. Les groupes reçoivent ainsi le bulletin Bouge, les documents produits par le CIAFT, du support et de l'information. La cotisation proposée est de 50\$.

Il y a diverses raisons d'adhérer au CIAFT. C'est pourquoi nous avons diverses catégories de membres. Mais les membres ont toutes en commun le désir de changer les règles du jeu afin d'améliorer la place des femmes sur le marché du travail: pour qu'elles aient une vie meilleure, qu'elles aient plus d'autonomie et puissent se réaliser.

Le Comité membership propose aussi qu'au mois de mai de cette année, le CIAFT procède à une mini-campagne de recrutement de nouveaux membres. Nous avons besoin de l'appui des femmes qui nous connaissent et apprécient notre travail. Nous devons aussi nous faire connaître auprès des "nouvelles intervenantes" dans les groupes, etc. Nous effectuons un envoi pour les rejoindre.

Les dossiers du CIAFT se sont complexifiés, multipliés et «jargonisés». Parfois, nous avons de la difficulté à suivre tous les dossiers. La crise économique gruge

les efforts de plusieurs femmes qui tentent un retour au travail. Parfois, certaines ont l'impression que tout est gagné ou au contraire que rien n'avance. Pourtant, le mur du son a été percé: on retrouve des femmes chauffeuses d'autobus, techniciennes en signalisation, pompières, et monteuses de ligne, des femmes cadres intermédiaires et... supérieures.

Mais c'est aussi vrai qu'il reste beaucoup à faire. Le CIAFT a besoin de vous pour continuer. Par exemple, un dossier important se joue présentement: celui de l'obtention d'un siège représentant les groupes de femmes à la Société québécoise de développement de la main d'oeuvre. Les enjeux: que la réalité spécifique des femmes soit prise en ligne de compte dans les décisions concernant la formation.

Le CIAFT a une mission unique. En défendant la problématique des femmes sur le marché du travail et dans les dossiers de formation, le CIAFT défend du même souffle l'existence des groupes qui répondent spécifiquement aux réalités des femmes au travail.

Nous vous invitons vivement à nous soutenir durant cette mini-campagne en devenant membre du CIAFT!

Marthe Savoie

# Agenda du CIAFT

## MARS 1992

- 4** Grande première: Marie-Claude Martel (ONT), Lise Doyle (CSF), Louise Fortin, Marie Leahey (SORIF), Lyse Leduc, Jacinthe Mc Cabe et Marthe Savoie de la permanence, jettent les premières bases de ce qui sera notre fête, le congrès 10e anniversaire du CIAFT. Des nouvelles, des anciennes, des permanentes se brassent les méninges pour vous offrir et s'offrir le temps de «fêter». Le goût de la fête en est aussi la raison. A Baie Comeau, Micheline Simard se tient disponible près de son téléphone.
- 5** Devant 175 étudiants-tes de l'Université Laval, dans le cadre d'un cours en «sociologie de l'orientation», notre présidente, Martine Bégin, présente le mémoire du CIAFT portant sur la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre.
- 6, en a.m.** Dans le cadre des activités du 8 mars, Lyse Leduc se rend à l'Institut Leclerc afin d'y prononcer une causerie sur l'équité salariale. Quelques soixante-quinze travailleuses de cette institution carcérale sont «libérées» pour assister à cette activité. Une rose rouge est offerte à chacune par la direction de l'institution.
- 6, en p.m.** Invitée par Monique Simard, Lyse Leduc participe à l'émission de celle-ci sur les ondes de CJMS. Michèle Jean participait d'Ottawa à la première demi-heure de l'émission. Etaient présentes en studio deux représentantes de l'Association des mères éducatrices. Les points de vue divergeaient quelques fois!!!
- Martine Bégin assiste à la réunion du Comité de parrainage du Forum pour l'emploi.

- 16 Réunion du conseil d'administration, suivie de la réunion du comité membership. Il faut être efficace profiter de la présence de Martine à Montréal. C'est la qualité totale...
- 20 A l'occasion de la journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, Lyse Leduc et Christiane Miville-Deschênes se rendent à une réception à l'Hôtel de ville de Montréal. Monsieur Gerry Weiner, ministre du multiculturalisme et de la citoyenneté et Madame Monique Gagnon Tremblay, ministre des communautés culturelles et de l'immigration, soulignent l'importance de cette journée.
- 23 Lyse Leduc et Lise Lafrance s'en vont à Ottawa pour présenter la position du CIAFT sur l'équité en matière d'emploi au Comité spécial chargé d'étudier la Loi.
- 24 Deuxième réunion du comité congrès. Les travaux vont bon train.

## AVRIL 1992

- 1 La Coalition en faveur de l'équité salariale tient sa réunion mensuelle.
- 2 Journée d'échanges organisée par le CIAFT. Quelques femmes issues tant des communautés culturelles que de la société d'accueil partagent leur expertise en formation professionnelle.
- Francine Jeannotte (SORIF) participe aux travaux de la Commission consultative sur la sécurité du revenu.
- 6 Réunion mensuelle de la Table nationale contre la Loi 37. Les membres mettent au point les activités prévues dans

- le cadre de la semaine nationale des assistés-es sociaux et sociales du 4 au 8 mai. Lyse Leduc y représente le CIAFT.
- 7** Christiane Miville-Deschênes se rend au colloque organisé par le CCCSF. Elle y animera un atelier.
- 8** Réunion du comité des femmes immigrantes afin de faire le bilan de la réunion du 2 avril et déjà... préparer celle du 5 mai.
- 14** Relais-Femmes offre une session de formation sur l'évaluation du personnel dans les groupes de femmes. Anne St-Cerny est la personne ressource. Lyse Leduc y participe.
- Réunion du comité congrès.
- 16** Anniversaire de Marthe Savoie et départ pour le congé pascal. Des fleurs, du chocolat ou de la tire d'érable sont au menu. Joyeuses Pâques à toutes.
- 21** C'est le moment, à l'occasion de la semaine des secrétaires, de manifester à Jacinthe à quel point nous l'apprécions.
- 23** Assemblée générale élargie de la TROVEP de Montréal afin d'organiser les pressions pour éviter la coupure de 34 millions de dollars au programme PSEPA annoncée lors du dépôt des crédits.
- 27** Réunion de la Table nationale contre la loi 37.
- 28** Une délégation de la Coalition en faveur de l'équité salariale, dont fait partie Lyse Leduc, rencontre Madame Marie Lavigne, présidente du Conseil du Statut de la femme à Québec.