

BOUGE

BULLETIN DE LIAISON

Février 1992

VOL. 9 NO 35



1265 Berri, bur. 930
Montréal (Québec)
H2L 4K4 844-0760

Bonjour à vous toutes!

Même si je n'ai pas eu l'occasion de vous souhaiter une bonne année dès les premières heures de 1992, je profite du nouvel an pour le faire.

Nous entrons dans l'année du singe. Les années du singe sont porteuses de grands bouleversements... Dans l'état actuel des choses, disons qu'on s'en doutait un peu. Le Québec, comme le Canada et bien d'autres états, est à l'heure des virages. Qu'ils soient constitutionnels, sociaux ou économiques, souhaitons qu'ils soient pour le mieux.

A travers les multiples politiques de développement industriel, de développement de la main-d'oeuvre, de développement régional ou de restructuration des services sociaux ou de santé, souhaitons que les choix de nos décideurs/euses iront dans le sens du respect et de l'amélioration des conditions de vie des femmes.

C'est toujours sur cette voix que le CIAFT s'est engagé depuis l'assemblée générale. Mais le CIAFT sans l'appui de ses membres individuels et associés, c'est quoi, c'est qui?

Le CIAFT, c'est d'abord l'ensemble de ses membres. En plus de tous les dossiers socio-économico-politico-extérieurs, votre conseil d'administration a hissé cette année au rang des priorités les membres. Il y a donc un comité qui se penche sur le membership, ses besoins et les avantages d'être membres. Rappelons rapidement qu'être membre du CIAFT donne bien sûr accès à différentes informations (mémoires, positions, dossiers) mais ça donne aussi la possibilité de s'impliquer sur différents comités; ce qui contribue à faire avancer les dossiers, donne de la visibilité à votre organisme et bien sûr à être au coeur même de l'information.

Face à tout le boulot à abattre et face aux "grands bouleversements" annoncés, nous vous invitons grandement à vous impliquer au CIAFT, à nous appuyer, ou à nous encourager à la mesure de vos possibilités, mais aussi à la mesure du besoin des femmes.

Martine Bégin
Présidente de VOTRE CIAFT

Ma première édition du Bouge: Quel accouchement!

Novembre 1991:

Congrès annuel du CIAFT, assemblée générale. Ca y est, l'aventure commence. Je suis élue au conseil d'administration du CIAFT. Dans quel bateau me suis-je embarqué là???

Décembre 1991:

Mon premier conseil d'administration. A la fin de la journée, j'ai mal aux oreilles d'avoir tant écouté, et le cerveau endolori tant j'ai essayé de comprendre. P.A.E.- Mission du CIAFT- Equité salariale- Lobbying- Plein emploi- OUF!!!

Mes collègues de travail n'en reviendraient pas de me voir si silencieuse.

Distribution des dossiers: je choisis le BOUGE et le membership. Il me semble que c'est près de mes préoccupations quotidiennes. Rendre plus accessible l'information, débattre des idées. Il me tient aussi à cœur que le CIAFT soit près de ses membres. Je suis emballée!

Janvier 1992:

Deuxième C.A., à Québec cette fois! Je suis maintenant plus au fait des dossiers, des enjeux politiques etc... Mais les états financiers, le budget, c'est un autre casse-tête pour moi (saviez-vous ce que peut bien être le poste budgétaire "avoir des membres"?)

Je poursuis la longue gestation du BOUGE. Je voudrais lui donner un peu plus de punch au niveau de la présentation. On pourrait aussi donner plus d'espace aux membres. Voudront-elles y écrire? Jacinthe acceptera-t-elle de m'aider, les membres aimeront-elles? Où serais-je limogée dès ma première édition?

Je comprends un peu mieux la tâche de la responsable du BOUGE. C'est-à-dire, courir après des articles ou les documents qu'on m'a promis pour le lendemain... il y a trois semaines!

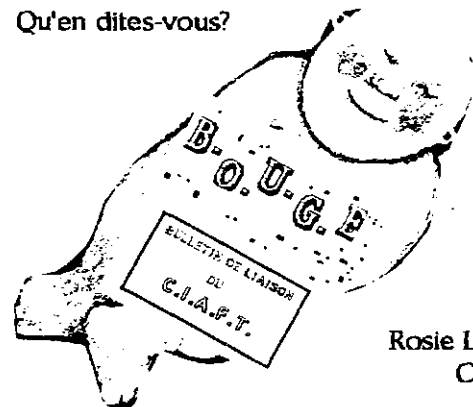
J'en passe du temps à découper, placer du texte, à coller. Je cours donner mes ateliers les doigts pleins de "Liquid Paper". Autour de moi, on n'ose plus parler de rien, de peur que je demande encore un article sur le sujet pour le BOUGE.

Ma "co-loc" de bureau pour m'agacer, clame à tout venant "On tue la Unell!".

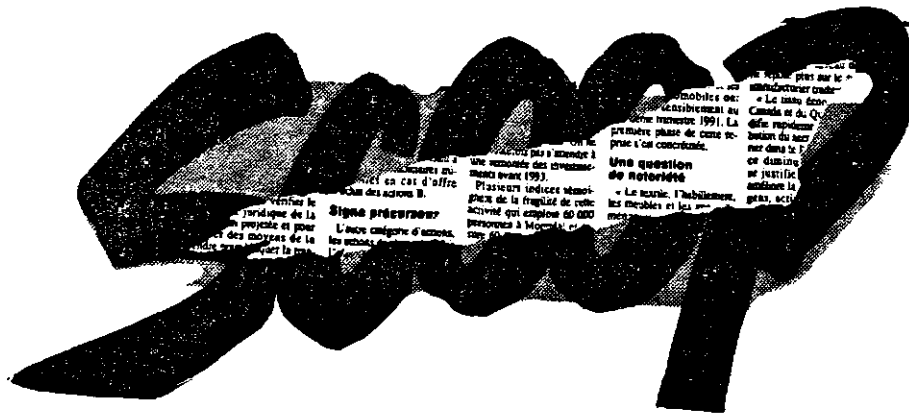
Février 1992:

Ca y est, avec un peu de retard, tout est rendu au CIAFT, c'est un beau bébé de 32 pages, il est tout vert.

Qu'en dites-vous?



Rosie Lemieux
COFFRE



Comme à chaque année, le **Conseil d'administration du CIAFT** a été élu, en assemblée générale au congrès du mois de novembre. Chacune a bien voulu porter la responsabilité de certains dossiers afin d'assurer un travail efficace dans la continuité.

Nous vous présentons donc ici, les heureuses (!) élues:

<p>Denise Banville Directrice Centre Fic'Elles Rimouski (418) 723-2205 Administratrice Dossier: Dév. de l'employabilité Plein emploi</p>	<p>Martine Bégin Directrice Transition'Elles St-Romuald (418) 839-3109 Présidente Dossier: Membership</p>
<p>Gabrielle Ciesielski Directrice l'Enjeu Montréal (514) 849-3745 Administratrice Dossier: Formation professionnelle</p>	<p>Francine Grégoire Conseillère en formation, Option'Elle Montréal (514) 842-4780 Administratrice Dossier: Femmes immigrantes</p>
<p>Lise Lafrance Coordonnatrice P.A.E. Université de Sherbrooke (819) 821-7801 Secrétaire-Trésorière Dossier: Programmes d'accès à l'égalité</p>	<p>Lyse Leduc Directrice CIAFT Montréal (514) 844-0760 Administratrice Dossier: Regroupements régionaux</p>

<p>Rosie Lemieux Intervenante psycho-sociale Coffre St-Jean-sur-Richelieu (514) 348-9254 Administratrice Dossier: Bouge-Membership</p>	<p>Marie-Claude Martel Directrice Option non-traditionnelles Longueuil (514) 646-1030 Vice-présidence à l'externe Dossier: Action continuité-Congrès</p>
<p>Micheline Simard Directrice Centre Emersion Baie-Comeau (418) 296-6388 Vice-présidence à l'interne Dossier: Congrès 10e anniversaire Formation Professionnelle</p>	

Comme vous le savez toutes, l'atteinte des objectifs du CIAFT exige une vigilance et une présence à de multiples tribunes.

Aussi, il est essentiel et même vital pour le CIAFT qu'une précieuse et étroite collaboration avec ses membres soit maintenue. Nous réitérons donc l'invitation à vous impliquer à partir de vos intérêts, de vos compétences et bien sûr de vos disponibilités.

Alors n'hésitez pas à nous laisser un message au CIAFT au (514) 844-0760.

Novembre 1991

Dans la grisaille de l'automne mais par temps doux, les participantes au congrès annuel du CIAFT entamaient ces deux jours de rencontre par les traditionnels "Allo, comment ça va?, Où es-tu rendue? Ça fait plaisir de te revoir, on dîne ensemble? Ah, tu es la nouvelle à..."

Ensuite, toutes s'esclaffent des facéties de la clowne Chatouille qui nous renvoie humoristiquement une image réaliste de notre quotidien.

Sur un autre registre, n'excluant pas l'humour, Gabrielle Ciesielski, directrice de l'Enjeu et membre du conseil d'administration, nous invite à réfléchir aux effets sur notre pratique quotidienne de l'importance désormais accordée au développement de l'employabilité versus le développement de l'emploi.

Sur cette double lancée, chacune rejoint son atelier où une animatrice chevronnée guidera la démarche de réflexion continue offerte par le congrès '91 du CIAFT. Selon les évaluations des participantes, c'est cette partie de la programmation qui a été le plus appréciée. Un souper-plénière permet la continuité des échanges pour celles qui le souhaitent.

Malheureusement, la bouffe, selon les commentaires de certaines, laisse à désirer. Mais à part la préparer nous-même (cette éventualité sera

écartée par le comité d'organisation) aucune solution à ce problème ne semble se dessiner.

Vendredi matin, l'assemblée générale suit le déroulement habituel de toute assemblée générale avec les incontournables rapport financier, rapport d'activités... la cuisine quoi! Encore! A la mi-matinée, suivent des ateliers capsules sur quatre dossiers importants au CIAFT soit la formation professionnelle, l'équité salariale, les programmes d'accès à l'égalité et le plein emploi. Suite à un bref exposé de la personne responsable du dossier rappelant l'évolution de celui-ci au CIAFT et faisant un constat de la situation, trois questions étaient adressées aux participantes:

- Considérez-vous que ce dossier doit encore être une priorité au CIAFT et pourquoi?
- Etes-vous d'accord ou non avec le contenu et pourquoi?
- Etes-vous d'accord ou non avec les moyens utilisés pour en faire la promotion et pourquoi?

Cette formule a permis de confirmer les orientations du CIAFT dans ces dossiers précis et de recueillir de précieuses suggestions quant aux moyens d'action.

Le congrès '91 du CIAFT s'est terminé à 15h00 le 15 novembre et a été qualifié par les participantes de "motivant, énergisant, dynamisant, ressourçant, enrichissant et suscitant la réflexion".

Une fête en vue

L'an prochain, le CIAFT soulignera son 10e anniversaire. Ce sera la fête et forcément, le congrès 1992 prendra une allure différente de celui de cette année. Vous êtes donc déjà invitée à vous réserver deux jours à la mi-novembre pour être de la fête. C'est un rendez-vous à ne pas manquer! La responsable cette année est Micheline Simard du Centre Emersion, et elle nous promet des surprises!

Au revoir donc,

Lyse Leduc
Directrice générale

Mon premier congrès: mes impressions

De prime abord, écrire un papier témoignant de mon premier congrès au CIAFT m'a semblé être un thème sans saveur. Une part du défi consistait à tenter de rendre intéressant un sujet si commun. Je me suis dit: "Mais qui va bien vouloir entendre les jérémiades candides (bien légitimes tout de même) d'une quelconque participante. Pas assez d'y assister, voilà qu'on nous rabâche les oreilles d'écrits mielleux sur le succès ou l'insuccès de ce fameux congrès".

Après mûre réflexion, je me suis dit que mes considérations, si néophytes soient-elles, me forceraient à bâtir une critique constructive qui servirait peut-être, très humblement, aux congrès à venir.

Je me suis inscrite non sans appréhension, à ce qui allait être une journée en atelier et une journée en assemblée générale. Je me retrouverais assurément, me disais-je, dans un groupe très informé, où l'on ne parlerait que de dossiers à teneur politique et de ce fait, on traiterait de préoccupations bien éloignées de la base (en l'occurrence, moi). J'en perdrais mon latin et je n'y comprendrais rien. J'entrais dans un club sélect où je pensais me sentir inutile. Pour tout dire, l'idée de ce congrès ne me réjouissait aucunement.

Qu'elle ne fut pas ma surprise en assistant, le premier matin, à une introduction théâtrale dynamique et humoristique de Madame Chatouille. Une mise en scène ingénieuse et un spectacle révélateur sur nos tics et pratiques; elle nous dévoilait telles que nous étions. La rate bien détendue, nous étions en appétit pour attaquer ces deux journées. Les ateliers permettraient que puissent se retrouver à une même table, intervenantes, directrices et fonctionnaires.

On nous incitait à échanger sur nos pratiques, nos insatisfactions, nos bons coups, nos malaises pour pouvoir dégager ensemble des pistes de solutions. L'objectif de cette démarche était de réduire l'écart entre nos orientations, nos revendications et nos pratiques actuelles.

Un deuxième objectif, implicite celui-ci, était je crois, de nous aider à saisir le rôle du CIAFT et ainsi favoriser chez ses membres un réel sentiment d'appartenance. Ce fut réussi, du moins en ce qui me concerne. Ma compréhension des dossiers du CIAFT ainsi que les revendications à poursuivre au cours de la prochaine année résultent de cette démarche faite en atelier.

J'ai bien dû réviser mes positions au terme de ces deux journées. J'ai beaucoup aimé cette formule. Pour moi, ce congrès a été un moment privilégié, un temps d'arrêt qui m'a permis d'analyser sous différents angles de mon travail. J'ai réalisé que les réalités de tous nos groupes se ressemblent étroitement et que la mise en commun de nos différentes expériences font émerger plus facilement les solutions à nos problèmes.

Le but de cet écrit n'était pas un manifeste publicitaire en faveur du CIAFT. Il se voulait simplement un témoignage, qui je l'espère, incitera d'autres intervenantes à joindre nos rangs.

Bravo aux organisatrices pour ce vivant et stimulant congrès 1991!

Liette Landry
Intervenante à
Option non traditionnelles

LA FORMATION: UN SUBSTITUT A L'EMPLOI

Naissance des organismes d'intégration au travail pour les femmes

Les premiers organismes d'intégration des femmes au travail apparaissent vers le milieu des années 70. Ces organismes sont créés au moment où la conjoncture est favorable aux pressions des groupes de femmes. Le mouvement féministe est à son apogée et les mouvements sociaux, syndicats et groupes populaires sont forts et organisés. Durant cette décennie, les groupes de femmes revendiquent et obtiennent des services qui faciliteront leur accès au marché du travail: garderies, centres de santé, centres de femmes. La phrase de Simone de Beauvoir "L'autonomie des femmes passe par l'indépendance financière" devient le slogan qui guide l'action de plusieurs groupes militants. Il faut dire que le taux de chômage au Québec est alarmant. Il atteint 10.9% en 1978. A elles seules, les femmes comptent pour 12.1% des chômeurs durant cette même année. En dépit de ce taux de chômage élevé, les femmes entrent de façon massive et continue sur le marché du travail. Alors qu'en 1971 elles représentaient 33.9% de la main-d'oeuvre, elles passent à 47.5% en 81 au Québec.

Le gouvernement fédéral, pour sa part, distribue des sommes d'argent considérables pour inciter les chômeurs à travailler. Il souhaite ainsi diminuer les taux de chômage régionaux. On se souvient des programmes de création d'emploi: "Initiatives locales", "Canada au travail". Les opportunités de subvention du côté fédéral incitent certains groupes de femmes à réclamer la mise sur pied de services d'aide à l'emploi. On privilégie alors les femmes les plus défavorisées, celles qui possèdent une faible scolarité, une longue absence du marché du travail et des revenus modestes.

D'un côté, il y a la volonté d'agir et les besoins de la clientèle exprimés par ces groupes. De l'autre, il y a l'incapacité des structures institutionnelles (la CEIC via ses Centres d'emploi) à desservir cette catégorie de femmes démunies. Les centres d'emploi sont équipés pour rendre des services à la clientèle régulière. Les femmes sont considérées comme une clientèle ayant des besoins spéciaux. Font aussi partie de cette cohorte, les jeunes, les handicapés, les autochtones, etc. Les premiers organismes d'intégration au travail pour les femmes sont créés grâce au financement du gouvernement fédéral. Celui-ci préfère donner ces services par le biais de la sous-traitance. Ces organismes sans but lucratif sont soutenus et gérés par des conseils d'administration majoritairement composés de femmes. Certains sont rattachés à des centres de femmes ayant déjà pignon sur rue. Signalons que les conditions de travail qui sont offertes aux intervenantes de ces projets sont nettement inférieures à celles que l'on retrouve au sein de la fonction publique fédérale.

Le but ultime: le placement

Dans les années 70, le bailleur de fonds exige de la part des organismes d'intégration au travail des cibles de placement. Les Programmes Extension (1972 à aujourd'hui) et le Programme d'aide à la création d'emploi (PACLE: 1973 à 1978) doivent favoriser le placement des clientèles à besoins spéciaux. Le premier est axé sur le counselling et la référence à des employeurs; le second vise une formation préparatoire à l'emploi de plusieurs semaines, incluant des stages chez un employeur. Le choix des activités et le renouvellement des contrats dépendent de l'atteinte des cibles de placements. Les moyens utilisés sont laissés à l'imagination des groupes promoteurs. Ceux-ci ont toute la latitude voulue quant à l'approche, au format et aux contenus reliés à leurs activités de formation.

LA FORMATION: UN SUBSTITUT A L'EMPLOI

Les aspects financiers et opérationnels font l'objet d'un contrôle plus sévère car la rentabilité se justifie par le ratio coût du projet/nombre de placement. Rappelons que ces projets sont en quelque sorte des opérations-placements, dans lesquels le recours à la formation générale ou professionnelle tient une place secondaire. Les programmes d'emploi subventionnés peuvent servir toutefois à faire de l'action positive. Nous songeons au programme Accès-Carrière qui visait à subventionner l'employeur pour l'embauche de femmes effectuant un retour sur le marché du travail.

Pour les intervenantes qui oeuvrent dans ces milieux, l'intégration des femmes au travail demeure un levier puissant pour développer l'autonomie financière, tout en permettant aux femmes d'accéder à une plus grande égalité avec les hommes. Les intervenantes subissent l'influence des courants idéologiques des années 70. Elles considèrent le chômage comme un problème structurel, relié à la discrimination qui s'exerce à l'égard des femmes au travail. Malgré le taux élevé de chômage, les intervenantes ont la conviction qu'il existe des emplois pour tout le monde. Le taux de chômage élevé n'est pas encore devenu un phénomène naturel et banal. De plus, l'intervention auprès des femmes est à la fois psychosociale (on ne sous-estime pas les problèmes individuels) et axée sur l'intégration de ces dernières au travail (action positive). Les histoires de vie des femmes démontrent que dynamique individuelle et dynamique sociale sont en constante interaction. Ces équipes d'intervenantes se retrouvent au coeur des tensions sociales générées par les crises économiques, le chômage et les obstacles toujours plus nombreux à l'accès au travail. Malgré elles, elles sont appelées à servir de tampon. Leurs programmes d'activités sont élaborés en tenant compte de la problématique spécifique aux femmes. [Il s'agit en quelque sorte d'une

intervention sur mesure.] La difficulté et la qualité de ces interventions n'ont jamais été reconnues par les autorités en place.

L'implantation des structures de l'employabilité

Deux facteurs changent la vocation des groupes d'intégration. Le premier, c'est que le gouvernement provincial emboîte le pas au fédéral en matière de main-d'oeuvre et d'intégration au travail. Il va se doter d'une nouvelle structure qui lui permettra de "gérer la main-d'oeuvre sans emploi" et, parmi elle, les milliers d'assistés sociaux que compte le Québec. Le Ministère de la main-d'oeuvre procède au rapatriement des programmes sociaux (l'aide sociale) relevant jusque-là de la compétence du Ministère des Affaires Sociales. Pour gérer cette main-d'oeuvre, il y aura d'abord une phase préparatoire. Le Ministère intègre les ressources déjà en place, restructure son appareil et crée de nouvelles mesures dont les Services Externes de Main-d'Oeuvre (SEMO). A partir de 83, une soixantaine de SEMO sont mis sur pied et neuf d'entre eux sont réservés aux femmes. Tous les programmes de formation et d'emploi sont réunifiés afin que le Ministère puisse être en mesure d'offrir des alternatives aux nombreux assistés sociaux. La réforme de la loi de l'aide sociale est la pierre angulaire de ces changements. La loi 37 est effective à partir d'août 1989. Elle confirme le passage du Welfare au Workfare qui se préparait depuis 1981 et durant toute la période de restructuration qui a suivi. En 81, on voyait apparaître les premiers "plans de redressement des prestataires". En 89, la loi crée des catégories de prestataires. Ceux-ci sont obligés de participer à des mesures reconnues par le biais de plans d'action élaborés par leurs agents. La notion de sécurité du revenu a changé de sens. Ce

LA FORMATION: UN SUBSTITUT A L'EMPLOI

n'est plus un filet de sécurité, il faut gagner son aide sociale.

On retrouve la notion d'employabilité dans les documents du Ministère au début des années 80. Cette nouvelle notion devient très importante. En 1991, l'employabilité est omniprésente. Une division du Ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du Revenu et de la Formation Professionnelle (MMSRFP) se nomme "Direction des politiques et des programmes de développement de l'employabilité". Il y a aussi la "Reconnaissance des activités de développement de l'employabilité" (RADE) qui constitue une mesure désignée pour s'occuper des prestataires de la sécurité du revenu. Au niveau provincial, on sait que l'employabilité se conjugue toujours avec un verbe du type améliorer, augmenter, développer, accroître et avec un complément du type les "clientèles désignées".

L'employabilité n'est définie nulle part mais tout le réseau y travaille et s'identifie à elle.

Les SEMO-Femmes sont devenus officiellement des mesures de développement de l'employabilité parmi plusieurs telles les RADE, les Transition-Travail, les Programmes de stages en milieu de travail (PSMT), les mesures EXTRA et PAIE. Bref, tout le monde "fait donc de l'employabilité" dans un but ultime de diminuer le nombre de prestataires de la sécurité du revenu.

Le deuxième facteur qui change la vocation des groupes d'intégration au travail, c'est le glissement de la mission fédérale en matière de placement vers l'employabilité. Le réseau fédéral est amené à un constat d'échec par rapport à sa capacité d'assurer le placement de sa main-d'oeuvre. Ses propres analyses lui démontrent que le succès de l'action des Centres d'emploi comme facteur favorisant le placement est minime. Ils

arrivent bons derniers, après les journaux, les agences privées, etc. Le réseau devra redéfinir sa vocation par rapport au placement. Fortement engagé dans l'administration de ses nombreux programmes, le réseau se dote lui aussi d'une nouvelle structure unifiée en 1985: la politique de la Planification de l'emploi. Cette vaste politique est définie de façon très large: "Un ensemble de mesures afin de mieux répondre aux besoins du marché du travail". La formation y tient dorénavant une place prépondérante. En 89, le fédéral lance la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre canadienne, une vaste opération dans le but de préparer le terrain à la réforme de la loi de l'assurance-chômage (Bill C-21) qui viendra un an plus tard. La Stratégie est un énoncé de politique qui englobe les programmes de la Planification de l'emploi et se propose d'en créer de nouveaux. Deux objectifs de cette stratégie méritent d'être soulignés ici. Il s'agit d'abord d'accorder une plus large place au secteur privé à la fois comme demandeur de formation mais aussi comme dispensateur de formation. Deuxièmement, il s'agit de faire porter entièrement le fardeau de la formation des chômeurs aux travailleuses et travailleurs puisque les fonds de formation seront désormais puisés à même la caisse de l'assurance chômage.

L'employabilité: le chaînon manquant ("missing link")

L'employabilité se présente de la même façon au fédéral qu'au provincial. Elle se conjugue avec les mêmes verbes et avec les mêmes compléments. Mais qu'est-ce au juste que l'employabilité? Pour la CEDEC (Corporation économique de développement) Centre-Sud, elle est la réunion des mots emploi et habiletés. "L'employabilité s'inscrit dans une perspective plus large, celle d'une stratégie efficiente de développement de

LA FORMATION: UN SUBSTITUT A L'EMPLOI

l'emploi¹

Ce que l'on sait, c'est que l'employabilité est un processus qui suggère une série de mesures visant à rendre une personne plus employable.

On postule que cette personne a un manque et, une fois ce manque comblé, qu'elle a de meilleures chances d'être employée ou embauchée. Le succès de l'employabilité repose sur le recours à la formation. On améliore l'employabilité d'une personne en la faisant participer à un programme de formation. Tous les programmes de formation gérés par nos deux réseaux gouvernementaux sont susceptibles de devenir des mesures d'accroissement de l'employabilité. Il peut s'agir de formation préparatoire à l'emploi, de formation générale ou professionnelle. Elle peut se donner en institution ou chez un promoteur privé. Elle peut être sanctionnée par un diplôme ou non. Les programmes de subvention à l'emploi (PSMT, EXTRA, PAIE) peuvent également devenir des mesures d'accroissement de l'employabilité.

L'employabilité est le chaînon qui manquait pour relier la formation (sous toutes ses formes), les clientèles et les structures institutionnelles mises en place depuis 10 ans. Elle permet aux deux machines (fédérale et provinciale) de tourner pour se débarrasser des prestataires de l'assurance-chômage ou de la sécurité du revenu, c'est selon. Et l'emploi ou le placement dans tout cela? La situation du Québec est loin de s'améliorer. La récession de 1983 a amené un taux de chômage jamais égalé (sauf pendant la grande crise) de 14.9%. Chez les femmes, ce taux a atteint 30.4% cette année-là. En 1985, le taux de chômage s'est maintenu à 10.7% et, en septembre 1991, on est revenu au taux de 1978, c'est-à-dire 12.1% (Le Devoir, octobre 1991).

Face à cette situation, on s'attendait davantage à des énoncés de politiques tendant vers le plein emploi plutôt que vers l'employabilité. Curieusement, avec l'employabilité, la question de l'emploi est mise à distance, secondarisée. Dans plusieurs organismes de développement de l'employabilité, le recours à la formation est une cible de rendement au même titre que le placement. Pourquoi le placement a-t-il perdu ses lettres de noblesse? Notre hypothèse, c'est que contrairement aux années 70 où l'on (tous les intervenants du réseau) croyait qu'il y avait des emplois pour tout le monde, en 90, on n'y croit plus. Le problème du chômage est banalisé: un taux de chômage de 10% est devenu un phénomène naturel qui n'est pas remis en cause. On vit avec. Avec l'employabilité, on substitue la formation à l'emploi et on peut répondre en partie à la question que pose le taux de élevé de chômage. S'il y a tant de chômeurs, c'est que les gens ne sont pas assez formés pour occuper les postes disponibles. Considéré comme un phénomène collectif dans la décennie précédente, le chômage est devenu un problème individuel. La notion d'employabilité, parce qu'elle réfère à l'individu, lui fait porter toute la responsabilité de la situation.

En plus d'être chômeuse ou chômeur ou prestataire de la sécurité du revenu, l'individu est responsable de ne pas s'être formé. Avec la pléthore de cours qui s'offrent à elle-lui, elle-il n'aura bientôt plus d'excuses. Après tout, il y a plusieurs emplois en pénurie, dont scaphandrier et chanteur d'opéra.

Gabrielle Ciesielski
L'enjeu

Allocution d'ouverture du congrès du
CIAFT 1991

¹Revue Avenir

Info multiculturelle

Dossier: Femmes immigrantes

Nous reproduisons ici un article que nous a fait parvenir l'Association pour la défense des droits du personnel domestique. Rappelons qu'un programme spécial mis sur pied en 1981 permettait aux domestiques étrangères d'obtenir la résidence permanente au Canada après deux années de séjour au pays.

Assez bonnes pour travailler ici, assez bonnes pour rester ici!

Le 20 décembre 1992, le journal "The Globe and Mail" annonçait l'intention du Ministre de l'Immigration, Bernard Valcourt, d'admettre désormais les employées domestiques étrangères comme travailleuses temporaires uniquement, sans possibilité de demander la résidence au Canada comme avant la mise sur pied du programme spécial en 1981. Au bureau du Ministre, on nous dit qu'il s'agit d'une mauvaise interprétation et que les travailleuses domestiques pourront encore demander la résidence permanente, mais qu'aucune décision définitive n'a été prise.

Quoiqu'il en soit, les regroupements de travailleuses domestiques à travers le Canada ont décidé de réagir, puisque cette annonce signifie de toute façon que le ministre étudie présentement les possibilités de modifier le programme spécial, ou de faire de nouveaux critères pour l'admission des employées domestiques au Canada, comme travailleuses temporaires ou comme immigrantes permanentes.

En 1989, les associations de travailleuses domestiques ont envoyé leurs recommandations au Ministre de l'Immigration qui était, à l'époque, Barbara McDougall, afin d'améliorer les conditions de travail et de vie des employées domestiques étrangères. Depuis deux ans, nous n'avons pas eu de nouvelles. Tout à coup, le 20 décembre 91, on apprend que le Ministre s'apprête à modifier le programme, dans le but de diminuer le nombre d'employées domestiques candidates à la résidence permanente, plutôt que d'améliorer leurs conditions.

Cette façon d'envisager les modifications au programme spécial des employées domestiques étrangères s'avère discriminatoire et encourage le chantage et la dépendance vis-à-vis des employeurs, pour se qualifier comme "bonne candidate" à l'immigration.

Info multiculturelle

Nous croyons que si les travailleuses domestiques étrangères sont assez bonnes pour travailler dans les familles canadiennes, elles doivent avoir le droit d'appliquer pour la résidence permanente, et non pas simplement être utilisées et exploitées jusqu'à ce qu'on ne veuille plus d'elles.

Le Ministre doit bientôt prendre une décision finale. C'est maintenant qu'il faut réagir et faire des pressions pour que le gouvernement sache que nous sommes nombreuses à vouloir des améliorations plutôt que de perdre des droits.

Que pouvons-nous faire?

Envoyer des cartes au Ministre Valcourt, ou des lettres personnelles, en guise de protestation et inviter nos amis-es à en faire autant.

FLASH 1

Le MCCI publie un bulletin d'information scolaire et professionnelle à l'intention des femmes immigrantes: Orientations pour elles. Pour obtenir des copies, s'adresser au MCCI, Direction des politiques et programmes d'intégration socio-économique, 360 rue Mc Gill, Montréal (Québec) H2Y 2K9

FLASH 2

Il existe un "Répertoire des organismes des communautés culturelles du Québec", publié par l'Editeur officiel, sous la direction du MCCI. On peut se le procurer aux Publications du Québec, en téléphonant au 1-800-436-2180 ou à Montréal au 873-6101.

FLASH 3

Le 2 avril 1992, journée d'échanges et de formation à l'intention des intervenantes issues des communautés culturelles et de la société d'accueil.

5 mai, journée de formation interculturelle

Pour plus d'information, contactez Lyse Leduc à la permanence du CIAFT.

Développement de la main-d'oeuvre: une société en devenir

- l'instauration de mesures spécifiques tenant compte des besoins particuliers des femmes immigrantes
- la création de programmes d'action positive en matière de formation de manière à favoriser l'accès à des formations dans des secteurs non traditionnels
- l'uniformisation des services de reconnaissance des acquis et des compétences
- que le mandat de la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre soit un lieu de détermination des grandes orientations nationales en terme d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.
- que les sociétés régionales soient les maîtres d'oeuvre des plans d'action permettant de réaliser les objectifs de la Société québécoise.
- que l'Etat québécois se dote sans plus tarder d'une véritable politique de plein emploi qui, par ses composantes, assurera l'efficacité des politiques d'égalité et d'équité en emploi pour les femmes.
- que le transfert des services fédéraux de main-d'oeuvre inclue tous les services de développement de l'employabilité existant pour les femmes;
- que les services de développement de l'employabilité relèvent de la même direction, celle de la Société et ce, sans égard au statut socio-économique des clientèles;
- que toutes les femmes, nonobstant leur statut socio-économique, aient accès à des services de développement de l'employabilité;
- que les groupes de développement de l'employabilité pour les femmes soient des partenaires à part entière de la Société au même titre que les autres organismes du milieu; à ce titre, ils doivent faire partie des comités de coordination ou de toute autre instance régionale qui se concerte sur la question du développement de l'emploi.

Les questions adressées aux porte-parole de l'organisme ont porté principalement sur la première recommandation demandant qu'une représentante des groupes de femmes siège au conseil d'administration de la nouvelle société.

Développement de la main-d'oeuvre: une société en devenir

Madame Trépanier, ministre déléguée à la condition féminine, souhaitait connaître le mode par lequel nous désignerions cette représentante. Elle souhaitait savoir pourquoi une représentation équitable hommes-femmes dans la composition de la société n'était pas satisfaisante pour nous.

Il a aussi été question de la diminution de l'accès à la formation pour les femmes si l'orientation donnée par la loi à desservir seulement les clientèles en emploi ou prestataire de l'assurance-chômage.

Monsieur Bourbeau nous a aussi affirmé que tous les services actuellement offerts aux femmes seraient assurés dans le cadre du rapatriement des pouvoirs.

La présentation du CIAFT a reçu une écoute attentive de la part des commissaires. Nous avons été écoutées. Serons-nous entendues???

Je remercie tous les organismes qui ont répondu à notre demande d'appui. Dans ce dossier comme dans d'autres, la solidarité est un facteur de succès important.

Lyse Leduc
à la permanence du CIAFT

N.B. Le mémoire du CIAFT est disponible sur demande à la permanence.

PEANUTS





**Le Forum pour l'Emploi
s'intéresse vivement à la
question des
stages en milieu de travail:**

Le CIAFT et la FFQ, partagent un siège au Comité Formation, Main-d'Oeuvre et Immigration au Forum de l'emploi que j'occupe depuis deux années consécutives. Je profite de ce moyen de communication pour vous informer de ce qui s'y "brasse"....

Un peu d'historique:

Le comité de parrainage a mis sur pied quatre comités de travail qui ont le mandat de formuler des recommandations concernant certains des principaux enjeux du développement de l'emploi et de la main-d'oeuvre au Québec.

L'an dernier, au comité Formation, Main-d'oeuvre et Immigration les travaux ont surtout porté sur le thème de la formation professionnelle au Québec d'où l'émergence de la Charte de la Formation Professionnelle.

A l'intérieur de cette charte est clairement identifié une série de recommandations et l'une d'entre elles demande aux partenaires à l'emploi de: "...s'engager dans des actions concrètes et concertées pour développer des liens plus étroits entre les milieux de la Formation, de l'éducation et du travail, notamment par l'implantation de formules de stage, d'alternance étude-travail et d'apprentissage."¹.

¹Charte de la Formation Professionnelle, Forum pour l'Emploi, août 1991.

Pour ce faire, le comité Formation, Main-d'oeuvre et Immigration s'est engagé officiellement à produire "un guide de contrat-type visant à encourager et faciliter la négociation d'ententes locales et régionales de stages respectant les intérêts et les spécificités des différentes parties concernées."²

Guide de stages en milieu de travail:

En décembre dernier, messieurs Christian Payeur de la Centrale de l'Enseignement du Québec (CEQ) et René Simard du Conseil Permanent de la Jeunesse (CPJ) ont déposé un Guide général des rôles et responsabilités de stage en milieu de travail et ceci pour fins de discussion et d'approbation au comité. Au cours de cette rencontre, plusieurs commentaires ont été émis, notamment sur la question du rôle et de la responsabilité des travailleurs syndiqués ou non syndiqués à l'organisation des stages en milieu de travail. De plus, la pratique actuelle des stages organisés par tous les organismes d'intégration à l'emploi ou par les gouvernements pour l'intégration des clientèles particulières, tels les bénéficiaires de la sécurité du revenu et de l'assurance-chômage, n'étaient pas considérés dans ce document. Un autre sous-comité s'est alors formé pour traiter de ces questions.

Au moment présent, Johanne Deschamps de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), Gabrielle Ciesielski, responsable du comité de formation au CIAFT et moi-même, travaillons à faire connaître et reconnaître auprès des partenaires du Comité de Formation, Main-d'oeuvre et Immigration au Forum de l'Emploi, la pratique et l'expertise de nos groupes dans le domaine des stages en milieu de travail.

²Charte de la Formation Professionnelle, Forum pour l'Emploi, août 1991.

Avis aux intéressées:

La tâche n'est pas facile puisqu'il y a peu de documents écrits sur le sujet. Alors, si vos avez des documents, du temps ou des idées pouvant nous aider dans l'avancement du dossier, nous vous invitons à nous les communiquer.

Martine Groulx
Coffre
(514) 348-9254

Dossier d'information disponible pour consultation.



Équité salariale: un dur combat en perspective!

Bref rappel

La Coalition en faveur de l'équité salariale, née en septembre 1989, se rend à l'évidence; malgré qu'il y ait un consensus sur le constat que dans notre société on ne rétribue pas les femmes de façon équitable selon leurs compétences, l'engagement à remédier à cette situation rapidement rencontre des résistances importantes.

Seules une solidarité et une détermination constantes permettront des gains dans ce dossier.

Nous remercions toutes les membres qui ont fait circuler la pétition de la Coalition dans leur milieu respectif. Les efforts conjugués de l'ensemble des membres la Coalition ont permis de dépasser l'objectif de 50,000 signatures. La pétition a permis de recueillir quelques 65,000 signatures. Bravo et merci!

Lors d'une rencontre de presse le 12 février dernier, Madame Esther Déom, porte-parole de la Coalition, traçait un bilan de la situation dans ce dossier. Nous le reproduisons ici pour le bénéfice de nos lectrices.

L'équité salariale, maintenant! Bilan de la Coalition

Le 9 décembre dernier, la Coalition en faveur de l'équité salariale a déposé au bureau du premier ministre, M. Robert Bourassa, une pétition de 65,000 noms réclamant une loi pro-active sur l'équité salariale, c'est-à-dire une loi qui obligerait les organisations à appliquer concrètement le principe du salaire égal pour un

travail équivalent afin de permettre aux femmes du Québec d'être payées pour ce qu'elles font et non parce qu'elles sont des femmes. Malgré l'appui considérable que représentent ces signatures provenant d'hommes et de femmes de partout au Québec, le premier ministre n'a pu fournir de réponse précise à notre revendication. La Coalition ne peut se satisfaire de ce manque d'implication du gouvernement face à un problème qui touche presque la moitié de la population du Québec et entend accentuer ses pressions pour faire avancer le dossier.

L'équité salariale dans le contexte actuel

Nous croyons que l'adoption d'une loi pro-active permettrait une réduction de l'écart salarial dans un délai raisonnable et contribuerait ainsi à la réduction de la pauvreté des femmes. Il est évident qu'une amélioration de la situation économique des femmes ne pourrait qu'aider l'économie en permettant une augmentation des dépenses de consommation. Appliquée aux femmes qui en ont le plus besoin, une loi pro-active permettrait également une diminution des montants alloués en aide sociale.

En adoptant une telle loi, le gouvernement du Québec serait cependant loin d'être avant-gardiste. Cinq autres provinces canadiennes ont déjà adopté une loi semblable et, parmi celles-ci, l'Ontario possède la législation la plus avancée dans ce domaine en Amérique du Nord.

L'Ontario a adopté une loi pro-active sur l'équité salariale il y a plus de 4 ans, en décembre 1987, et le

Équité salariale: un dur combat en perspective!

ministre ontarien du travail a déjà déposé, en décembre dernier, des modifications pour pouvoir améliorer la couverture de la loi: on estime que ces modifications rejoindront 420,000 femmes de plus. Nous ne pouvons comprendre que le gouvernement du Québec, qui si souvent se "colle" à celui de l'Ontario dans d'autres domaines, ne fasse rien pour régler le problème de la discrimination faite aux femmes.

Le maintien de la discrimination envers les femmes

La Coalition croit qu'il faut accentuer la lutte contre la discrimination salariale exercée envers les femmes. Parce qu'on entend quelques fois parler de femmes chauffeuses d'autobus, de femmes avocates ou de femmes cadres, on a l'impression que le problème de discrimination envers les femmes est réglé et que l'écart salarial entre les revenus des femmes et ceux des hommes est en train de se résorber de cette façon. Ce n'est cependant pas ce que nous indiquent les données les plus récentes: en 1989, les gains des femmes qui travaillaient à plein temps toute l'année représentaient 62% des gains des hommes travaillant eux aussi à plein temps. Cette situation correspond à celle qui existait au moment de l'adoption de la Charte voilà plus de 15 ans! En 1982, peu de temps avant l'inclusion dans la Charte de la section portant sur les programmes d'accès à l'égalité, les femmes gagnaient 64% du revenu des hommes. L'écart n'a donc pas diminué depuis cette date malgré la mise en place de programmes volontaires d'accès à l'égalité.

Notre bilan des programmes d'accès à l'égalité

En effet, les mesures de redressement (qui visent à corriger la sous-représentation des femmes dans certains emplois) prévues dans des programmes d'accès à l'égalité ne peuvent être réellement efficaces que lorsque les entreprises embauchent. Or, ce qu'on observe présentement, ce sont des pertes importantes d'emplois et la transformation des emplois dits normaux en emplois précaires. Mais ce n'est pas tout: même en contexte économique favorable et même si les entreprises étaient obligées d'adopter des mesures de redressement en embauchant plus de femmes dans certains emplois, ce qui n'est pas le cas à l'heure actuelle parce que les programmes sont volontaires, les effets de telles mesures ne peuvent se faire sentir qu'à très long terme (il faut ici parler en terme de décennies).

Les p.a.e. ne peuvent de toute façon solutionner tous les problèmes de discrimination faite aux femmes: en voulant par exemple élargir l'éventail des emplois offerts aux femmes, on semble oublier qu'à l'heure actuelle, il y a un million et demi de femmes dans la population active et qu'il y en a certainement beaucoup qui ne désirent pas changer d'emploi pour gagner leur vie. Ces femmes aiment leur emploi mais voudraient être rémunérées selon la valeur de l'emploi et non selon leur sexe et c'est ce que vise l'équité salariale. La couverture actuelle des p.a.e., très limitée, et leur caractère volontaire sont deux éléments parmi d'autres qui réduisent grandement les espoirs qu'ils ont suscités.

Équité salariale: un dur combat en perspective!

L'équité salariale redressera à court terme une partie de l'écart salarial en donnant la possibilité aux femmes qui occupent des emplois dits féminins d'être rémunérées selon la valeur de leur emploi. Dans le contexte économique actuel où on remarque une augmentation de la pauvreté et particulièrement de la pauvreté des femmes, il nous apparaît urgent d'adopter des solutions efficaces et rapides à ce problème.

L'attitude du gouvernement

Devant ce bilan, la Coalition ne comprend pas pourquoi la ministre déléguée à la condition féminine, madame Trépanier, s'entête à vouloir parler des p.a.e. comme solution au problème de discrimination des femmes. La répartition des femmes dans les emplois n'a pratiquement pas changé depuis le début du siècle: les femmes sont encore majoritairement concentrées dans des emplois traditionnellement féminins où elles reçoivent une rémunération qui ne correspond pas à la valeur de leur emploi.

Malgré cette réalité, la ministre Trépanier déposait, à l'automne 1991, un bilan des p.a.e. dans les secteurs public, parapublic et privé. Ce bilan, qui prélude au dépôt, par la ministre, d'une politique sur l'équité en emploi, n'accorde aucune considération à toute la dimension équité salariale. On semble tenir pour acquis, du côté gouvernemental, que l'équité salariale n'est qu'une des nombreuses activités entourant la mise sur pied de programmes d'accès à l'égalité. Pour la Coalition en faveur de l'équité salariale, cette façon de voir équivaut à vouloir retarder indéfiniment la disparition de l'écart salarial qui s'accroît en faveur des hommes et c'est pourquoi nous réclamons de toute urgence

l'adoption d'une loi pro-active sur l'équité salariale.

Les dispositions de la Charte sont insuffisantes

En effet, malgré l'existence dans la Charte de l'article 19 qui prévoit l'obligation pour tout employeur d'accorder un salaire égal pour un travail équivalent, l'application de ce principe demeure un vœu pieux, notamment à cause du mécanisme de plainte sur lequel repose la Charte. Le problème de la discrimination est un problème systémique c'est-à-dire un problème qui est causé par des règles et des pratiques en apparence neutres et qui ont cependant des effets discriminatoires pour les femmes. Ce problème nécessite une solution collective, ce qu'est loin de permettre le mécanisme actuel de plainte.

Pour un engagement ferme du gouvernement

Pour toutes ces raisons, la Coalition est convaincue de l'urgence d'adopter une loi pro-active maintenant. Nous sommes conscientes que l'avenir du Québec est en train de se refaire (ce n'est peut-être par pour rien que les femmes sont collectivement absentes du débat constitutionnel) mais nous nous demandons quel genre d'avenir nous nous préparons si nous occultons volontairement les problèmes de discrimination et de pauvreté vécus par les femmes du Québec. Le débat sur l'équité salariale doit faire partie de la réflexion actuelle sur l'avenir du Québec et le gouvernement ne peut se permettre de remettre à plus tard l'adoption d'une loi pro-active sur l'équité salariale. C'est une question de responsabilité sociale.

La Charte d'un Québec populaire: un Québec qu'on veut bâtir

NDLR (note de la rédactrice): Ce texte a été présenté à Victoriaville, le 4 décembre 1991, à l'occasion du passage de la Commission populaire itinérante. Cette commission est pilotée par Solidarité populaire Québec et a pour thème "Le Québec qu'on veut bâtir" ou la Charte d'un Québec populaire.

L'idée de présenter notre mémoire sous forme d'une fiction relatant la situation idéale m'est venue au congrès du CIAFT. Merci donc à celles qui m'ont inspiré!

Introduction

Pendant les cinq prochaines minutes, je vous invite à me suivre dans un beau voyage. En effet, nous allons nous projeter dans le temps.

Nous sommes donc le 31 décembre de l'an de grâce 1999, et cinq femmes attendent de voir se lever l'aube du 21^{ème} siècle. Elles meublent l'attente en lisant le dernier chapitre de "L'histoire des femmes au Québec", intitulé: "Justice et équité se conjuguent aussi au féminin plurielle", dont voici quelques extraits.

Du côté de la santé

A l'été de 1993, un pas important avait été franchi: un moyen de contraception sûr à 100%, et sans effets secondaires, était enfin à la portée tant des femmes que des hommes.

En novembre 1995, la ministre de la santé annonçait la disponibilité de franchises pour des cliniques d'avortement libre dans les milieux dépourvus de tels services.

Le 25 avril 1996, la présidente de l'Alliance des sages-femmes du Québec et la présidente de la Corporation des médecins inauguraient ensemble, à St-Hyacinthe, la 25^{ème} Maison des naissances du Québec.

La Charte d'un Québec populaire: un Québec qu'on veut bâtir

Le 13 juin 1997, La ressource alternative en santé mentale pour les femmes des Bois-Francs célébrait son 5ième anniversaire. L'expérience a été à ce point concluante que huit autres ressources du même genre ont vu le jour en province.

Du côté de la violence

Depuis 1993, à tous les niveaux scolaires, de la maternelle à l'université, le ministère de l'éducation, en concertation avec celui de l'enseignement supérieur, des sciences et de la technologie, a rendu obligatoire un nouveau programme d'éducation: "le respect de mon intégrité, j'y ai droit et j'y tiens".

Une étude sortie en 1998 et portant sur les comportements des individus à cet égard révèle que le taux de violence conjugale a baissé de 75%.

On a assisté pendant la même période à la fermeture de 70% des centres d'hébergement pour les femmes et enfants victimes de violence conjugale. On espère pouvoir fermer les autres d'ici trois ans. Le ministère de la famille a confié un nouveau mandat à ces centres, soit celui de donner une formation aux futures mères et aux futurs pères en vue de les préparer au métier complexe de parents.

Le 8 septembre 1994 un homme était condamné, par le juge Jacques B., à 25 ans de prison ferme pour le viol de sa voisine.

Une photo, extraite d'un film d'archives de l'ONF, montre la dernière marche de "La rue, la nuit, les femmes sans peur". Cette marche du 3ième vendredi de septembre 1995, marquait la fin d'une période sombre, c'est le moins qu'on puisse dire, pour toutes les femmes du Québec.

La FITQ, la Fédération des travailleuses et travailleurs de trottoir du Québec, votait unanimement, à son congrès de 1995, une résolution instaurant le principe de l'autogestion et l'autodétermination. En 1996, l'assemblée générale de la FITQ adoptait une proposition ayant pour effet d'exiger un certificat médical pour tous les clients et clientes.

La Charte d'un Québec populaire: un Québec qu'on veut bâtir

Du côté de l'éducation

Suite aux efforts soutenus d'organismes tels l'AFEAS, Association féminine d'éducation et d'action sociale et le CIAFT, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, en vue d'élargir le champ d'orientation des filles, ces dernières ont diversifié leurs choix de carrière.

Ainsi, le 6 décembre 1996, journée anniversaire des événements tragiques à la Polytechnique, la directrice de cette institution d'enseignement annonçait en conférence de presse que les femmes représentaient 52% du nombre total d'étudiants en génie pour l'année 1996-97.

Pour l'année 1996-97, 60% des étudiants-es en pédagogie à l'Université de Montréal, et voulant devenir enseignants au primaire, étaient des hommes.

Du côté de l'emploi

En 1995, le premier ministre était on ne peut plus fier d'annoncer que le secteur public venait de réaliser une de ses promesses électorales: en effet, dans toute la fonction publique, les femmes ont désormais la parité dans les postes de cadres, tant en nombre qu'en salaire.

A la fin de 1998, une étude effectuée par le ministère de la main-d'oeuvre révélait que 75% des entreprises privées avaient suivi le secteur public et avaient atteint la parité pour les femmes.

Des 25% restant, 18% ont dû fermer leurs portes en raison de leur résistance à installer des garderies en milieu de travail, ce qui a entraîné des difficultés de recrutement de personnel.

Les derniers 7% ont de sérieuses difficultés en raison d'un manque d'efficacité.

Il faut se rappeler qu'en 1994 le gouvernement s'engageait à universaliser les services de garde à l'enfance; de sorte qu'en l'an 2000, tous les parents aient accès à des places en garderie en nombre suffisant. Ces garderies seraient gratuites, installées en milieu de travail ou à proximité; et seraient gérées par les parents utilisatrices et utilisateurs.

La Charte d'un Québec populaire: un Québec qu'on veut bâtir

De plus, en 1995, l'instauration d'une politique de congés de maternité et de congés parentaux, rémunérés et suffisants, avait pour effet de stimuler à la fois la natalité et l'emploi.

Des signes évidents de parité salariale ont été relevés. Ainsi, Pierre, opérateur de machine à coudre en usine de couture, gagne autant que sa femme Diane, mécanicienne pour une firme de machinerie lourde. Florence, technicienne de bureau, reçoit le même taux horaire que Jonathan, technicien en informatique et que Félix, technicien en administration.

Du côté de la fiscalité

En 1992, Suzanne Thibodeau remportait une importante victoire. En cour d'appel, elle obtenait que les pensions alimentaires versées pour les enfants ne soient plus considérées comme un revenu sur lequel le parent ayant la garde des enfants, des femmes à très forte majorité à l'époque, doit payer de l'impôt. La législation fiscale a dû s'ajuster en conséquence.

Les travailleuses et travailleurs au foyer ont vu leur travail reconnu en 1994, par l'adoption de la Loi 446, leur accordant un salaire sur lequel est perçue la cotisation au Régime des rentes du Québec.

Il faudra attendre encore une décennie pour mesurer l'impact de cette loi sur la réduction de la pauvreté chez les femmes âgées.

Du côté loisirs et sports

En novembre 1995, toutes les femmes du Québec mandataient la Fédération des femmes du Québec pour annoncer publiquement, dans tous les médias, qu'elles boycottaient désormais tous les concours de duchesses et reines de carnavaux et festivals.

Le nouveau forum de Montréal a été achevé pour la saison de hockey 1996. Il est équipé de vestiaires pour les joueuses. Manon Rhéaume, nouvelle recrue devant le filet des Canadiens, a étrenné ce vestiaire tout neuf en compagnie de ses huit coéquipières.

La Charte d'un Québec populaire: un Québec qu'on veut bâtir

Du côté politique

L'élection d'une première ministre au Québec, au printemps 1997, a semé un vent d'espoir pour toutes les québécoises et les québécois.

Autre signe des temps: le cabinet des ministres est actuellement composé de 48% de femmes. Par contre, les femmes représentent 53% de l'assemblée des députés-es.

Bien que solidaires de toutes les canadiennes, bien que reconnaissant la très grande parenté de nos réalités de femmes d'un océan à l'autre, les Québécoises reconnaissent aussi les différences culturelles des autres Canadiennes. La mentalité québécoise est plus prête aux changements. C'est pourquoi les Québécoises ont voté pour un Québec souverain en 1992, afin d'obtenir plus rapidement la société juste et équitable pour les femmes au Québec.

Conclusion

A l'aube de l'an 2000, tous les espoirs sont permis. Justice et équité seront des réalités pour nos filles; et non plus des objets de lutte continuelle.

En foi de quoi, et ayant foi en l'avenir, nous signons, ce 31 décembre 1999,

Marie Auger
Chantal Charest
Carmen Houde
Madeleine Lebeau
Marie-Hélène Méthé

Ce qui s'est passé, ce qui s'en vient...
Agenda du CIAFT

Retour sur 1991

Novembre

- 28 Première réunion du nouveau conseil d'administration. Chacune choisi le ou les dossiers auxquels elle consacra temps et énergie

Décembre

- 9 Lyse Leduc accompagne une délégation de la Coalition en faveur de l'équité salariale qui dépose la pétition de 65,000 noms. Le premier ministre M. Robert Bourassa et Mme Violette Trépanier, ministre déléguée à la condition féminine, échangent pendant quelques 40 minutes avec les représentantes de la Coalition.

1992

On repart en grand!

Janvier

- 8 Première réunion du comité Femmes immigrantes. Celui-ci est composé d'Aïda Kaouk de l'Université de Montréal, Carole Couturier de l'ALPA, Lyse Leduc du CIAFT et est sous la responsabilité de Francine Grégoire d'Option Elle.
- 9 Le comité de formation professionnelle se réuni pour préparer le mémoire du CIAFT sur la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre. Martine Bégin (Transition'Elle), Andrée Robert (Centre d'Aiguillage) et Lyse Leduc (CIAFT) en sont les membres. Gabrielle Ciesielski (L'Enjeu) en est la responsable.

Ce qui s'est passé, ce qui s'en vient...
Agenda du CIAFT

Janvier

- 9** Fin de l'après-midi, Lyse Leduc se rend à une réunion de la Table de concertation sur le développement de la main-d'oeuvre au cours de laquelle monsieur Jean Pronovost présente l'énoncé de politique du MMSRFP intitulé "Partenaires pour un Québec compétent et compétitif". Francine Jeannotte (SORIF) est également présente.
- 13** Réunion du comité des communications de la Coalition en faveur de l'équité salariale, à laquelle participe Lyse Leduc. Le comité a pour mandat d'organiser une rencontre de presse le 12 février.
- 15** A Québec, deuxième réunion du conseil d'administration du CIAFT. Chacune y dépose le plan d'action en rapport avec le dossier qui lui revient. Et c'est parti mes amies!
- 21** Réunion de la Coalition en faveur de l'équité salariale. Diane Dubreuil (Formo-Sud) et Lyse Leduc participent activement.
- 22** Lyse Leduc se rend à la réunion mensuelle de la Table nationale contre la loi 37 dont le CIAFT est membre. Des idées pour le plan d'action 1992 sont suggérées.
- Deuxième réunion du comité des femmes immigrantes. Deux journées d'échanges et de formation y sont planifiées: 2 avril et 5 mai.
- 27** Les membres du comité de formation professionnelle mettent la dernière main au mémoire "Pour une politique de développement de la main-d'oeuvre qui tienne compte des québécoises".
- Martine Bégin, présidente du CIAFT, se rend à la réunion du comité de parrainage du Forum pour l'emploi.

Ce qui s'est passé, ce qui s'en vient...
Agenda du CIAFT

Février

- 4** Réunion du très actif comité des femmes immigrantes.
- 5** Le comité communication de la Coalition finalise les préparatifs de la rencontre de presse du 12 février.
- 11** Andrée Robert (Centre d'aiguillage Estrie) présente avec brio à la Commission des affaires sociales le mémoire du CIAFT. Bravo Andrée! Martine Bégin, présidente et Lyse Leduc, directrice générale, sont également les porte-parole de l'organisme et répondent aux questions dans un esprit de partenariat. Du côté ministériel, Madame Trépanier et Monsieur Bourbeau sont présents, ainsi que Mesdames Louise Harel et Denise Carrier Perreault pour l'opposition.
- 12** Rencontre de presse de la Coalition en faveur de l'équité salariale. Madame Esther Deom est porte-parole. Lyse Leduc est présente comme représentante des groupes de femmes et Carole Gingras (FTQ) représente les associations syndicales.
- 13** Troisième réunion du conseil d'administration. Chaque responsable de comité présente l'état de la situation par rapport à son dossier.
- 14** Gabrielle Ciesielski (L'enjeu), Micheline Simard (Centre Emersion), Rachel Descarries (ADFC) déterminent la suite des activités en formation professionnelle.
- Première réunion du comité congrès, sous la responsabilité de Micheline Simard. Il y a consensus, un 10e anniversaire, ça se fête! Faites-nous parvenir vos suggestions...!
- A la demande de la Commission des droits de la personne, Gabrielle Ciesielski fait une présentation portant sur la reconnaissance des acquis.

Ce qui s'est passé, ce qui s'en vient...
Agenda du CIAFT

- 17** Entrée en fonction de madame Marthe Savoie, agente de recherche et de développement. Marthe sera avec nous jusqu'en juin. Elle s'occupera principalement de l'organisation du congrès et du développement du membership.
- 19 - 20** Plusieurs membres du CIAFT participent à la réunion des représentantes des groupes de femmes aux Tables Education/Main-d'oeuvre et Accueil-Références. Louise Gagnon-Lessard (Passage Yamaska) et Marie-Claude Martel (Options non traditionnelles) sont les organisatrices de cette rencontre qui se tient à Bromont.
- 20** Le Centre de recherche action sur les relations raciales (CRARR) tient une table ronde sur les femmes immigrantes et le secteur manufacturier à Montréal. Francine Grégoire (OptionElle) est panelliste pour le CIAFT. Incidemment, savez-vous que Francine est maintenant coordonnatrice de OptionElle? Toutes nos félicitations! Bon succès à Elaine Teofilovici maintenant directrice du Centre des femmes de Montréal.
- Le comité de parrainage du Forum pour l'emploi reçoit M. Ross Preston du Conseil économique du Canada qui commentera "La situation financière des gouvernements et la politique fiscale et monétaire au Canada". Lyse Leduc y est déléguée pour le CIAFT.
- Gabrielle Ciesielski (L'Enjeu) représente le CIAFT à la réunion du c.a. de l'Institut Canadien de l'Education des adultes.
- 24** En prévision de la tenue du forum "Un Québec féminin pluriel" de la FFQ, Lyse Leduc participe à la Table de concertation sur la culture du travail.

LE BOUGE EST À LA RECHERCHE DE JOURNALISTES, DE COLLABORATRICES OCCASIONNELLES ET DE CHRONIQUEURES.

Nous espérons vivement que dans les prochains numéros nous pourrons compter sur les propos éclairés de nos membres; des lanceuses de polémiques et des initiatrices de réflexions.

La circulation de l'information constitue une force importante dans la mission que s'est donnée le CIAFT.

Vous avez des idées novatrices, des projets, des demandes... Ne vous gênez pas pour nous parler de ce qui se fait chez-vous, de vos préoccupations actuelles dans votre travail quotidien...

Vous faites partie d'un regroupement, d'un comité qui par son travail pose une réflexion, ou des actions sur les femmes et le marché du travail, faites nous en part!

Racontez-nous ce que vous fabriquez et comment, les résultats que vous obtenez, les conclusions que vous en avez tirées... Il y a sûrement là matière à un article qui intéressera d'autres femmes.

N'hésitez donc plus, prenez votre plume, votre pousse-mine ou encore votre souris, et envoyez-nous vos écrits. Nous les attendons avec impatience!

