

CIAFT
COURT INTERNET ASSOCIATION FOR THE FUTURE
OF THE TROPICS



BOUGE

**LE CIAFT EN
MOUVEMENT**

Bulletin de liaison
Août 1992 Vol 9 No 36

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, Andrée Urvoy, Carole Couturier, Francine Grégoire, Francine Jeannotte, Marie-Claude Martel, Anne Caron.

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

Rubriques

Scoop	p. 3
Lecture	p. 19

La régionalisation vue et vécue par Marie-Claude Martel d'Options non traditionnelles (ONT)

par Marthe Savoie p. 5

La régionalisation, le développement régional sont-ils des sujets qui vous donnent le goût de bailler? Si oui, lisez immédiatement l'interview sur le sujet avec Marie-Claude Martel qui en mange et qui trouve que ce sont des défis des plus excitants!

La confusion des mandats à la Commission consultative sur la sécurité du revenu?

par Francine Jeannotte p. 7

Comme on le sait, l'adoption de la Loi 37 a suscité beaucoup de controverse et d'opposition. Pour prévenir les coups, le MMSRFP a mis sur pied des mécanismes de consultation, comme la Commission consultative sur la sécurité du revenu. Francine Jeannotte, de SORIF, y siège comme représentante du CIAFT depuis août 1991. Elle nous livre ici l'essentiel de son expérience.

Un monde d'émotions.

Par Andrée Urvoy p. 10

Travailler dans un SEMO-Femmes, c'est souvent sportif! Il y a fort à parier que les conseillères ont toutes pour compétence générique commune: la capacité de travailler sous pression. Entre la bureaucratie que nous impose le ministère de la Main-d'oeuvre et les besoins de notre clientèle, il se vit tout un monde d'émotions.

Etre formatrice et conseillère en emploi auprès des femmes immigrantes

par Anne Caron p. 13

Anne Caron nous livre un portrait vivant, frais et coloré de son expérience enrichissante à travailler auprès des femmes immigrantes au centre Trait d'Union. «L'intégration se joue à deux», dit-elle avec justesse.

Journée de formation interculturelle

par Carole Couturier p. 15

Suite à la rencontre du 2 avril, le CIAFT, en collaboration avec le Collectif des femmes immigrantes, organisait une journée de formation pour les intervenantes ayant à travailler avec une nouvelle clientèle: les femmes issues des communautés culturelles. Carole Couturier nous en livre l'essentiel.

Formation professionnelle

par Francine Grégoire p. 16

Trois personnes ressources font le point avec un groupe d'intervenantes lors de la journée d'échange interculturel organisée par le CIAFT, le 2 avril dernier. Cette journée débouche sur des pistes de solutions et témoigne du désir de soutenir les femmes de toutes les cultures dans leur démarche d'intégration au travail.

Un Québec féminin pluriel

par Marthe Savoie p. 19

Marthe représentait le CIAFT au Forum «Un Québec féminin pluriel» et nous livre ses impressions sur la fin de semaine du 30 et 31 mai dernier.



Petite réflexion estivale...

A chaque période de vacances c'est le même scénario, la première semaine, je décroche lentement du travail, je finis par relaxer, mon élastique intérieur se détend peu à peu..

C'est alors le retour aux petits plaisirs de la vie. J'apprivoise le temps au lieu de me laisser dévorer par lui. J'observe alors autre chose que mes participantes. Je savoure aussi autre chose qu'un bon taux de placement!!!

Je ne pense plus, en terme d'objectifs, de plan d'action ou de budgets. Je prends du temps pour... ne rien faire, une certaine liberté s'installe.

C'est alors mon premier de l'an... Je prends de bonnes résolutions. Oui, oui, je vais m'inscrire à ce conditionnement physique ou à ce cours dont j'ai envie depuis longtemps. Je ne perdrai plus ma vie à la gagner! Ca y est je vais réussir l'équilibre entre travailler et avoir du temps pour moi! Je suis tellement convaincue..

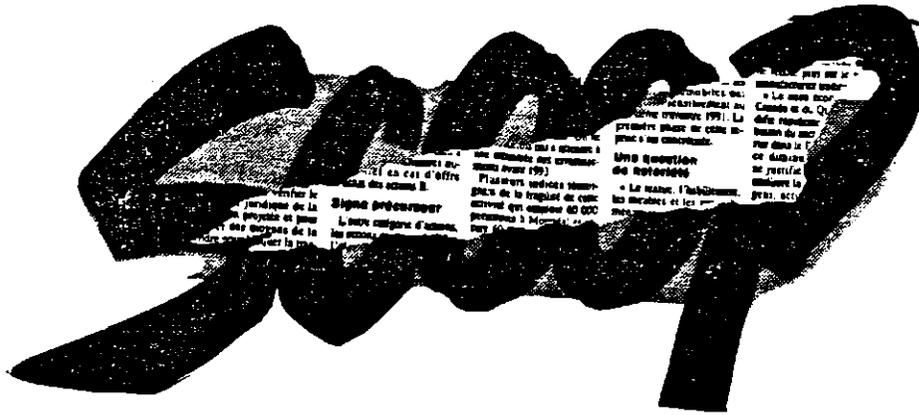
Et puis le jour de la rentrée arrive, retour au travail. Encore bronzées et relaxes on fait notre première réunion, on prépare l'année qui vient. Plans d'actions, besoins des femmes, projets... On termine en se disant qu'on va (encore) avoir une grosse année, le plus étonnant c'est qu'on est enthousiastes!

Je me dit que finalement j'aime beaucoup mon travail. Je m'y remets alors passionnément, les besoins et les défis sont tellement grands!

Ce n'est que quelques semaines, voir quelques mois plus tard, qu'un petit doute s'installera dans mon esprit... précisément au moment où je conseillerai à une femme de... prendre enfin du temps pour elle!

Rosie Lemieux





Nouveau Départ...

Les responsables de Nouveau Départ nous conviaient, le 2 juin dernier, au lancement des résultats d'un sondage. Toujours à la recherche de moyens pour permettre l'accès des femmes au travail, les responsables ont imaginé une enquête auprès des employeurs pour connaître la vision de ces derniers quant aux compétences génériques des femmes. Que pensent, entre autres, les employeurs des compétences acquises par les femmes au foyer?

Ce que le sondage révèle, c'est qu'au moment d'une entrevue d'embauche, les employeurs tiennent compte majoritairement de la formation scolaire, des expériences de travail, de la présentation générale et de la capacité d'utiliser des connaissances acquises de la candidate soumise à l'entrevue.

La recherche, pilotée par Edith Desbiens et Carmen Michaud, recèle beaucoup d'informations pertinentes sur ce que pensent les employeurs. Il est possible de se procurer la brochure résumant la recherche en communiquant avec Nouveau Départ, 1355 ouest, boul.

René-Lévesque, bureau 420,
Montréal, H3G 1T3. Tél. (514) 866-
0416

Portrait socio-économique des femmes en région

Nicole Dorin, du bureau régional du Conseil du statut de la femme (CSF) à Sherbrooke, nous informe de la sortie d'un document précieux qui livre un portrait socio-économique des femmes de sa région. Le CSF croit que l'amélioration des conditions socio-économiques des femmes passe par des solutions régionales. C'est pourquoi chaque bureau régional du CSF a constitué un portrait statistique de la situation des femmes de la région.

Les statistiques pourront servir à établir des comparaisons avec la situation des hommes de la région ou avec l'ensemble des femmes du Québec. Il sera ainsi plus facile de défendre certains dossiers femmes devant les instances régionales.

Pour vous procurer le portrait socio-économique de votre région, communiquez avec votre bureau régional du CSF.

La régionalisation vue et vécue par Marie-Claude Martel d'Options non traditionnelles (ONT)

Marie-Claude Martel est une des personnes les plus actives et les plus occupées que le CIAFT connaisse. Et pour cause, elle est présentement vice-présidente du CIAFT et directrice d'Options non traditionnelles, à Longueuil. Juste avant les vacances, le Bouge l'a rencontrée pour savoir pourquoi elle se mêle, en plus, de développement régional.

Marthe: Pourquoi, Marie-Claude, un groupe comme ONT se préoccupe et s'implique dans le processus de régionalisation?

Marie-Claude: Parce que les groupes de services auront de plus en plus à travailler au niveau régional et au niveau local, à prendre leur place, pour refléter les réalités des femmes avec qui nous travaillons. On assiste à une décentralisation du pouvoir.

Les acteurs déjà en place, que ce soit les cégeps, les commissions scolaires où les instances politiques, passent à côté des intérêts des femmes. C'est à nous d'amener le point de vue des femmes au travail. Une des structures de la régionalisation, le Conseil régional de développement, a pour mandat de définir une planification stratégique dégageant les axes de développement de la région où elle se trouve. Tout ça devrait conduire à un plan contenant des mesures concrètes. On doit être présentes aussi pour avoir de l'information,

être au courant des projets, prendre part aux décisions.

M: Que crains-tu qu'il se produise si les groupes ne sont pas présents dans les structures régionales?

Marie-Claude: Ce que je crains c'est que les femmes soient les grandes perdantes du dossier de la formation professionnelle et par la suite sur le marché du travail. Les femmes qui sortent de chez elles après avoir élevé les enfants sont sous-formées. Elles ont besoin de formation d'appoint. La tangente que prend le gouvernement du Québec et la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre va dans une direction inquiétante pour nos bénéficiaires.

Le gros de l'argent est mis sur des formations très pointues qui répondent aux besoins des personnes détenant un emploi qui demande une formation continue pour suivre les changements technologiques. Et nous savons que ce sont majoritairement des hommes qui détiennent ce type d'emploi «d'avenir».

Les programmes de formation qui tiennent compte des formations d'appoint destinées aux femmes sont exclus de plus en plus. Le potentiel des travailleuses est sacrifié.

M: Comment expliques-tu que d'une part le gouvernement adopte la Loi 37, qui incite les femmes aux mesures d'employabilité et que, d'autre part, il adopte une politique qui réduise les budgets des formations d'appoint pour les femmes?

Marie-Claude: Il n'y a pas d'arrimage entre les deux politiques. Je crois qu'avec le libre-échange avec les Etats-Unis et encore plus avec le Mexique, on favorise l'émergence de deux catégories marquées de main-d'oeuvre: une main-d'oeuvre à bon marché qui compétitionne par le bas avec celle des pays du Tiers-monde; et une main-d'oeuvre hyper sophistiquée qui travaille dans les secteurs de pointe.

Les femmes sans chèque, les femmes bénéficiaires de la sécurité du revenu, devront elles-même assumer des frais de formation pour avoir accès à des métiers d'avenir, ce qui est impossible! Elles auront donc beaucoup de difficulté à se sortir du cercle vicieux des emplois précaires, sous-payés, de la pauvreté.

M: Qu'est-ce que ton groupe compte faire dans ta région face à la régionalisation qui s'installe?

Marie-Claude: Nous avons des alliés parmi les autres groupes communautaires et notre région compte plusieurs groupes dont un SEMO et trois OPFDE. Nous ne sommes donc pas isolées. C'est très stimulant. On peut se partager les responsabilités, être présentes là où

se prennent les décisions. Nous visons à siéger au Conseil régional de développement, à la Société de développement de la main-d'oeuvre régionale et au Forum pour l'emploi régional.

M: Quels sont les plus grands obstacles qui se dessinent?

Marie-Claude: Les gars sont certains que l'égalité est atteinte! Demander un programme d'accès à l'égalité, par exemple, c'est un mal nécessaire. Bien des gens (les hommes) ne veulent plus entendre parler des préoccupations des femmes. Dans le formel, c'est de plus en plus difficile. On doit donc travailler plus souvent dans l'informel pour être écoutées. On doit donc grossir nos réseaux et trouver d'autres stratégies. C'est ce que nous comptons faire!

Marthe: Merci Marie-Claude pour cet entretien.

Prenez note qu'au prochain congrès du CIAFT, il y aura un atelier sur ces dossiers chauds que sont la régionalisation et la formation professionnelle.

La confusion des mandats à la Commission consultative sur la sécurité du revenu

Depuis août '91, on m'a demandé de représenter le CIAFT à la Commission consultative sur la sécurité du revenu (nous désignerons cette instance par le signe CCSR dans le texte qui suit).

Qu'est-ce que la CCSR? Elle a été mise sur pied par le Ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du Revenu et de la Formation Professionnelle (MMSRFP) en avril '91, avec les objectifs suivants:

- «Instaurer un lieu privilégié de dialogue entre le MMSRFP et les principaux groupes pouvant véhiculer les besoins et les intérêts de la clientèle.
- Recevoir des organismes du milieu des évaluations concernant les problématiques vécues par les usagers, des appréciations et des avis sur les actions, politiques, programmes, dispositions législatives et réglementaires relatives à la Sécurité du revenu.
- En sens inverse, assurer aux organismes du milieu et occupant une position stratégique, l'information pertinente sur les politiques, programmes et orientations du Ministère».

Les groupes qui ont été invités à y déléguer leur représentant sont les suivants:

- Regroupement des maisons d'hébergement-jeunesse du Québec;
- Fédération des CLSC du Québec;
- Fédération des associations de familles monoparentales du Québec;
- Association des Services externes de main-d'oeuvre;
- Fédération des associations coopératives d'économie familiale;
- Confédération des organismes de personnes handicapées du Québec;
- Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail;
- Centre social d'aide aux immigrants;
- Front commun des personnes assistées sociales du Québec;
- Coalition for the rights of welfare recipients;
- Sun Youth Organisation.

Ces groupes ont accepté, après hésitations légitimes, de participer à la CCSR parce qu'ils voyaient là la possibilité, d'une part de mieux s'informer des pratiques administratives du MMSRFP en regard de la Loi de la sécurité du revenu, et d'autre part, de livrer leurs plaintes et revendications au Ministère, selon les intérêts de leurs membres respectifs.

Après 7 sessions de la Commission, le temps est venu, pour moi en tout cas, de faire le bilan de cette participation. Je crois que le Ministère, pour sa part, a atteint ses objectifs: les membres du MMSRFP à la CCSR nous ont livré ce qu'ils voulaient bien d'informations, et au moment qui leur convenait, soit à peu près toujours après que les décisions étaient prises. Autrement dit, nous sommes devenus les premiers interlocuteurs à qui donner certaines informations, quoique bien souvent après que certaines nouvelles nous aient été données dans les médias.

De notre côté, les groupes, nous avons fait moult représentations qui allaient du simple cas d'interprétation abusive dans un Centre Travail-Québec donné, aux revendications sociétales les plus globales, comme de réclamer une politique de plein emploi. Nous avons toujours été écoutés avec respect. Certaines modifications à la loi ont été apportées mais nous n'avons pas l'impression que c'est suite à nos représentations.

Où est le pouvoir, chez les hauts fonctionnaires ou au niveau politique?

La réponse m'a été fournie par Monsieur le Ministre Bourbeau lui-même lorsque récemment, il a fait une déclaration au Téléjournal comme quoi «Les dépenses de l'aide sociale avaient beaucoup augmenté dernièrement», et que

du même souffle, il a ajouté qu'une mesure prise par son gouvernement était d'augmenter l'escouade des vérificateurs-enquêteurs et de leur donner des pouvoirs élargis afin d'enrayer la fraude de la part des prestataires.

Or, à la CCSR, depuis le début nous demandons que cessent les campagnes de dénigrement et la suspicion contre les personnes assistées sociales, de même que ce harcèlement dont elles sont victimes jusque dans leur vie privée. Nous nous sommes opposés à un système d'enquête basé sur la délation encouragée. Les femmes, en particulier, ont toujours été victimes dans les opérations d'enquêtes de ce genre.

Oui, le pouvoir est au niveau politique.

Si nous voulons vraiment changer les choses, la lutte doit se faire au niveau politique, à travers des organisations que nous contrôlons à 100% avec des moyens que nous choisissons nous-mêmes, et non dans les officines des fonctionnaires qui, malgré toute la bonne volonté du monde, sont là pour exécuter les ordres. Négocier avec les fonctionnaires dans le cadre du mandat professionnel relié au contrat de service que nous avons convenu ensemble est une chose. Faire des pressions pour défendre les intérêts des femmes vis-à-vis des politiques de nos gouvernements en est une autre. Nous avons des luttes proprement professionnelles à mener afin de

pouvoir faire notre travail d'intervenantes dans la dignité. Celles-là peuvent se faire entre autres par le lobbying et les comités de travail avec les hauts fonctionnaires du Ministère. Quant aux revendications politiques, elles doivent se faire publiquement et non dans le huis clos d'une Commission consultative. Tout au plus, ponctuellement, pouvons-nous participer à des consultations sur des points précis. Mais une «consultation» qui prend un caractère permanent, ça devient une forme de participation à la gestion.

Participer indéfiniment à la Commission consultative sur la sécurité du revenu, c'est ni plus ni moins, participer à la gestion d'un régime dont nous ne voulons pas. Celui de la suspicion, de la délation, des enquêtes, des contraintes indues.

Nous voulons plutôt le droit au travail salarié protégé par des normes pour tous et toutes, le droit de vivre décemment lorsque dans le besoin, la reconnaissance des responsabilités familiales, et des services d'aide, d'éducation et de formation pour accéder à l'autonomie.

Et nous pensons qu'il peut y avoir une politique de la Sécurité du revenu qui rejoigne nos aspirations, tout en étant bénéfique pour l'économie. Et notre projet politique pourrait s'articuler et être publicisé de bien meilleure façon par des moyens, comme par

exemple le Forum Féminin pluriel et ses suites.

Voilà donc pourquoi mon bilan personnel est négatif, surtout en fonction des énergies mises à la CCSR que je pourrais utiliser avec profit ailleurs.

Je ne participerai plus à la CCSR au-delà de la session-bilan qui devrait se tenir tôt à l'automne. La présente communication vise à expliquer brièvement ma décision personnelle et à alimenter un débat qui se tiendra au CIAFT, dans les semaines à venir, autour de la question de la participation à la CCSR.

Francine Jeannotte
SORIF

Un monde d'émotions...

Travailler dans un SEMO-Femmes, c'est souvent sportif. Il y a fort à parier que les conseillères ont toutes pour compétence générique commune: la capacité de travailler sous pression. Entre la bureaucratie que nous impose le ministère de la Main-d'oeuvre et les besoins de notre clientèle, il se vit tout un monde d'émotions.

Dans la catégorie SUPER, VALORISANT, STIMULANT

C'est lors des sessions de formation, lorsqu'elles sont toutes dans «l'autobus», déterminées malgré les embûches, à agir, à foncer.

C'est la cliente qui éclate de rire à la fin de la session alors que le premier jour l'animatrice se demandait bien quelle priouette elle devrait faire pour détendre ce visage.

C'est d'avoir réussi à leur faire prendre conscience qu'il fallait penser à sa retraite, et pas une retraite calculée sur le barème de soutien financier! **UNE VRAIE!** Prendre le temps avec chacune pour regarder de près ce nouveau parcours: est-ce réaliste économiquement ce retour aux études? Les enfants, le conjoint peuvent-ils participer un peu plus aux tâches ménagères? Le système de garde est-il fiable? Il y aura beaucoup de

travail personnel à faire à la maison, la santé tiendra-t-elle le coup?

C'est d'arriver à leur faire accepter des limites, des contraintes (Non, je ne pourrais pas aller plus loin dans mes études. Oui, à Rimouski le marché de l'emploi est saturé en coiffure, esthétique...). Quel soulagement pour la conseillère et la cliente!

C'est d'être arrivée à faire en sorte qu'elles se sentent toutes importantes, quels que soient leur niveau d'études ou leurs expériences de travail.

C'est de redonner de l'espoir, qu'elle sente que la société a besoin d'elle, que nous avons envie de la croiser sur notre chemin! Ce serait **EXTRA** (pas un Extra) de la voir souriante, servir des clients dans le kiosque de fruits et légumes sur la rue St-Germain.

C'est d'avoir un téléphone: «Je suis acceptée à l'Université, j'ai trouvé un appartement, le petit est inscrit à sa nouvelle école, tout est prêt...» Il y a de quoi être émue, non?

C'est de se faire sauter au cou par une cliente et qui vous dit qu'elle adore son cours en pâtisserie et qu'elle vise bien plus

haut que la pâtisserie du Métro et du Sobeys!

C'est lors des suivis de groupe, quand l'occasion nous est offerte de vérifier si on a réussi à atteindre un de nos objectifs, à savoir: briser l'isolement des femmes. Objectif atteint à 99%, elles se sont appelées, elles se sont entraïdées, elles se sont même parfois stimulées. Eh oui! malgré les journées bien remplies des conseillères, ces moments-là sont bons, bons, bons...

Dans la catégorie: MOINS LE FUN, ENRAGEANT

C'est lorsque j'appelle une cliente et que l'opératrice me dit que la ligne est suspendue temporaire-ment. Elle n'a plus d'argent, elle a des petits...

C'est la nouvelle politique au niveau des services de garde qui retient les femmes à la maison. Ils n'ont pas encore compris que plus les femmes restent longtemps à la maison, plus c'est difficile d'en sortir. Un peu d'assouplissant dans vos lois Messieurs-Dames!

C'est lorsque les intervenantes ne sont pas tous sur la même longueur d'ondes. «Vous être non-disponible Madame! Restez chez vous! Vous ferez votre rattrapage plus tard, lorsque vos enfants iront à l'école!» Ne sortez pas de votre casier de non-

disponible pour aller dans celui de participante, vous nous dérangez!

C'est la commission scolaire qui donne des cours de bureatique, en comptabilité, de 16h à 22h30, 5 soirs/semaine. Ils n'ont jamais pensé que ces femmes pouvaient avoir des enfants, ils ne se sont pas interrogés sur les conditions d'apprentissage non plus...

C'est lorsqu'une cure de désintoxication ne peut être considérée comme une activité de développement de l'employabilité!

C'est d'avoir fait le maximum pour les stimuler, mais rien à faire, elles ne sont pas prêtes parce qu'elles ont trop de problèmes personnels. Souvent c'est la santé, ou bien elles ont encore des avantages à vivre en marge (elles sont de plus en plus rares cependant!), ou encore elles croulent sous le poids des responsabilités familiales. Il arrive parfois qu'elles soient trop âgées. alors on ferme le dossier...

C'est une première expérience de travail négative, un patron dangereux qui ne respecte même pas les normes minimales de travail et qui dit que de toute façon il y a plein de gens qui attendent pour travailler chez lui, alors si vous n'êtes pas contente, Madame, je ne vous retiens pas...
**ÇA CASSE UNE PERSONNE,
NON?**

C'est Yolaine qui commence son Sec.I après 3 ans d'alphabétisation, c'est une «manuelle» Yolaine, elle en **ARRACHE** en rattrapage scolaire... Et le marché du travail local ne peut pas lui offrir grand chose... La société fera-t-elle d'elle une perpétuelle assistée?

Dans la catégorie: EXTRAORDINAIRE

C'est quand Antoinette a reçu son premier chèque de paie! A son arrivée chez nous, elle n'était pas grosse Antoinette: un divorce pénible, pénible, un enfant turbulent. Elle avait presque tout le temps la larme au coin de l'oeil. Quand la session fut terminée, on se demandait bien comment allait se faire le retour à la maison! Et bien, Antoinette avait tout compris, elle est passée à l'action. Elle a fait toutes les démarches, elle l'a eu son travail au foyer des personnes âgées. Quel bonheur de la voir dans nos locaux quelques mois plus tard toute **PIMPANTE**. Elle avait de quoi être fière d'elle.

C'est quand Juliette a eu son emploi au Palais de Justice. Juliette était avocate, elle est restée à la maison une dizaine d'années pour prendre soin de sa petite famille, mais voilà que lorsqu'elle nous a demandé de l'aider, elle envisageait sérieusement de reprendre les études pour devenir infirmière. Quel travail pour la remettre dans le **DROIT** chemin! La plus souriante au Palais c'est elle!

C'est quand Jacinthe a vendu sa première voiture! Elle partait de loin la Jacinthe, elle était **TELLEMENT** gênée... Ça roule maintenant.

Mes clientes, avec leur vécu et leurs besoins me font dire qu'il y a encore matière à être féministe. La mobilisation n'est pas très forte ces temps-ci? Ce n'est pas grave, je les rejoins individuellement et ce sont elles qui me donnent le goût de continuer.

*Andrée Urvoy
Ficelles*

Etre formatrice et conseillère en emploi auprès des femmes immigrantes

Sherbrooke vit à l'heure de la régionalisation de l'immigration. C'est un plaisir d'avoir du sang neuf dans nos groupes. Elles s'appellent Chansamone, Ihsane, Sandra,... elles arrivent d'un peu partout, espérant vivre, travailler, s'intégrer chez nous. Les Québécoises de souche les reçoivent bien; elles s'amusent de part et d'autre à mémoriser ces noms un peu bizarres. Elles sont mutuellement curieuses de se connaître.

Elles partagent des peurs semblables face au marché du travail: «Je ne sera pas à la hauteur..., je n'ai pas d'expérience, je ne connais pas les employeurs..., je n'ai pas assez d'études... je ne suis pas assez rapide».

Elles confrontent leurs divergences sur la valeur du travail. Les Québécoises de souche, même à faible revenu, veulent rarement faire n'importe quoi. Elles cherchent un travail qui leur ressemble, qu'elles aimeront, qui leur permettra de s'épanouir, d'avoir une qualité de vie. C'est avec regret qu'elles font des compromis.

Les immigrantes pour leur part sont prêts faire n'importe quoi.

Elles vivent l'urgence du travail, elles sont impatientes. Recevoir de l'argent sans travailler est humiliant.

La découverte de nos stratégies de recherche d'emploi les surprend. Elles ne s'attendent pas à devoir offrir leurs services à des employeurs. Elles sont moins conscientes de la compétition. Elles sont habituées à se faire offrir des emplois par le gouvernement ou à utiliser les réseaux d'ami(e)s. Contacter des employeurs, leur parler de leurs expériences, de leurs qualités comme travailleuse leur apparaît de la vantardise, quelque chose qui ne se fait pas.

Et puis, il y a la langue, la hantise du téléphone, la peur de ne pas être comprise à cause de l'accent, la peur de ne pas saisir le nom de l'employeur...

De notre côté, comme intervenante, nous croyons être comprise par celles qui nous arrivent de pays francophones. Or, ce n'est pas toujours le cas. Le même mot cache souvent une réalité différente. Il faut vérifier régulièrement si l'information reçue est bien celle transmise. Une même langue ne sous-tend pas nécessairement des codes culturels communs.

La façon d'entrer en contact, de manifester du respect, de demander de l'aide, d'exprimer ses sentiments, d'être en rapport avec l'autorité diffèrent. Il faut aussi tenir compte de l'appartenance à une classe sociale et des pays de transit.

Plusieurs immigrantes se confrontent pour la première fois à l'importance de l'image dans notre société. Même si plusieurs Québécoises de souche ne sont pas toujours conscientes des normes d'esthétique exigées, les immigrantes ont davantage besoin d'être guidées sur le lien entre l'apparence, le style d'emploi et les employeurs. Plusieurs doivent abandonner des caractéristiques valorisées dans leur culture, parfum fortement épicé, vêtements très voyants, port du voile.

Si certaines difficultés d'insertion en emploi dépendent des immigrantes, d'autres proviennent des structures. Il y a des femmes dont les diplômes sont disparus avec l'avènement d'un nouveau régime politique, la fuite rapide du pays... Il y a aussi la lenteur et la complexité des demandes d'équivalence. Pour celles qui ont la chance de détenir leurs diplômes, il leur en coûte 90\$ pour l'ouverture du dossier et il leur faut payer pour la traduction des documents. Après un an d'attente, elles reçoivent leurs équivalences, souvent en dessous de leur formation réelle. De plus, les corporations professionnelles reconnaissent peu ces acquis.

L'employeur demande l'expérience d'ici, la formation d'ici.

Plusieurs font donc le choix de tourner la page; soit qu'elles acceptent des emplois sous-payés, soit qu'elles investissent des années dans les études et même cette démarche s'avère parfois difficile. Par exemple, une Laotienne universitaire, interprète pour le gouvernement canadien, coordonnatrice d'un camp de 10 000 réfugiés, se voit refuser l'accès à un cours d'aide pharmacienne sous prétexte d'un français imparfait et de l'absence d'une équivalence de secondaire IV québécois. Pourtant cette même personne faisait les prélèvements et les injections, voyait aux soins des malades, à la stérilisation et à l'achat des médicaments. Le médecin ne venait au camp qu'une fois par semaine.

Même si les immigrantes modifient le rythme de nos sessions, confrontent nos contenus, elles nous donnent des leçons de ténacité et de courage. Elles sont stimulantes pour nos groupes. A preuve, cette Québécoise de souche, de 43 ans, qui décide d'aller apprendre à lire et à écrire suite à son contact avec une Salvadorienne se débrouillant mieux en français qu'elle, même si elle est au pays depuis seulement 2 ans.

Il en vaut la peine d'adapter nos services aux besoins de la clientèle immigrante. Ces femmes souvent bâtisseuses dans leur pays sont malheureusement mal utilisées dans le nôtre.

Elles veulent s'impliquer. La fréquentation des institutions de la société d'accueil, la qualité des relations interpersonnelles qu'elles y trouveront, de même que leur insertion socio-économique dans un climat de relations intercommunautaires favorisant l'égalité sont notre responsabilité comme intervenantes.

L'intégration réussie se joue à deux.

*Anne Caron
Trait d'Union*

Journée de formation interculturelle

Le comité du CIAFT responsable du dossier femmes immigrantes a organisé le 5 mai 1992 une session de formation sur les réalités interculturelles, en collaboration avec le Collectif des femmes immigrantes.

Cette formation visait à sensibiliser et à outiller les intervenantes face aux relations interculturelles. Vingt-deux participantes ont répondu à l'invitation.

La journée a débuté par un bloc informatif sur les lois de l'immigration et l'apport historique. Des ateliers ont été proposés afin de permettre le rapprochement, l'ouverture et surtout la prise de conscience des divers comportements et attitudes face au nouvel arrivant. Le tout s'est déroulé dans un climat de simplicité et de dynamisme.

Nous vous livrons les grandes lignes de l'évaluation des participantes, tout en respectant son caractère confidentiel. Ce qui a été le plus apprécié, dans l'ordre:

Quant à la forme:

- la simplicité
- l'humour
- le climat de la journée

Quant au contenu:

- les informations sur l'immigration
- les échanges
- les ateliers

Ce qui a été le moins apprécié cumule des réponses davantage individuelles, dont entre autres:

- pas assez de théorie
- pas assez d'informations pratiques
- référence
- niveau trop différent des participantes.

Le comité du CIAFT «femmes immigrantes» espère avoir comblé en partie un besoin identifié auprès des organismes québécois, soit de bien répondre à leur tour aux besoins de leur nouvelle clientèle de femmes immigrantes.

*Carole Couturier
Accueil-Liaison pour arrivants (ALPA)*

La formation professionnelle

Compte rendu de la journée d'échange interculturel organisée par le CIAFT le 2 avril 1992

Le 2 avril 1992, un groupe d'intervenantes oeuvrant auprès des Québécoises de souche et des immigrantes, se rencontrait pour échanger sur les besoins de leurs clientèles en matière de formation professionnelle et sur les pistes de solutions possibles.

La journée a débuté par la présentation de trois conférencières, dont les exposés ont permis de lancer le débat sur la formation professionnelle. Madame Ghyslaine Routhier a présenté une rétrospective des lois et des mesures mises de l'avant par le ministère des Communautés culturelles et de l'immigration. Madame Gabrielle Ciesielski a enchaîné en exposant la position du CIAFT face aux enjeux actuels dans ce dossier. Madame Marie-Simone Icart a parlé des programmes d'accès à l'égalité et de la vision des organismes communautaires face au problème de la reconnaissance des acquis chez les immigrants. Par la suite, les intervenantes ont échangé sur les différences et les ressemblances entre des problèmes rencontrés par les immigrantes et les Québécoises de souche, au niveau de la

formation et de l'intégration en emploi. Cette discussion a permis de dégager certains constats.

Formation professionnelle

L'ensemble des intervenantes s'interrogent sur la pertinence de la formation dans un contexte de chômage élevé et de non emploi. La formation ne semble plus l'ultime solution au problème d'accès des femmes au marché du travail.

On note l'incohérence entre les divers programmes et le dédoublement des services. Le recours aux listes des métiers en pénurie, comme grilles d'analyse des besoins en emploi, conduit à la mise sur pied de formations qui n'offrent aucun débouché sur le marché du travail.

Les critères d'admission basés sur le type de clientèle empêchent l'accès à la formation à l'ensemble des femmes. Les critères d'admission aux formations sur mesure en établissement, plus bas que la norme, conduisent à l'allègement de la matière pour l'adapter à la clientèle qui ne possède pas les connaissances de base requises.

Ces programmes ne dispensent pas nécessairement des formations qualifiantes permettant l'insertion au marché du travail.

Les mauvaises conditions d'apprentissage en rattrapage scolaire sont dénoncées. Cette mesure ne permet pas non plus l'acquisition d'une formation de base solide.

Certaines interrogations sont soulevées quant à l'utilité et la pertinence des cours offerts dans le cadre des programmes d'alternance travail/études tels que les PDE ainsi que sur les possibilités réelles d'insertion en emploi après avoir complété de tels cours.

Un certain nombre de problèmes sont spécifiques aux immigrantes. Elles n'ont pas accès à la formation professionnelle parce qu'elles ne maîtrisent pas suffisamment le français. La difficulté d'évaluer adéquatement ce problème entraîne parfois leur admission dans des programmes alors qu'elles n'ont pas les connaissances linguistiques nécessaires pour compléter et réussir leurs études. On déplore aussi les longs délais d'attente pour l'obtention des attestations d'équivalence scolaire émises par le Ministère de l'Éducation. On souligne le manque d'outils d'intervention adaptés à la clientèle immigrante.

Les femmes scolarisées hors du Québec sont victimes du déclassement scolaire, tant de la part des institutions d'enseignement que des

corporations professionnelles. On note l'absence de cours d'appoint leur permettant d'obtenir la formation manquante pour s'adapter au marché du travail nord-américain.

Les femmes ne sont pas informées de l'existence du déclassement scolaire et des conséquences probables sur leur avenir professionnel lorsqu'elles présentent une demande d'immigration.

Pistes de solutions

L'accès à la «formation préparatoire à la formation» semble un outil pertinent pour préparer adéquatement les immigrantes à la formation professionnelle.

Il est recommandé que les femmes soient informées de la valeur de leurs diplômes et qu'elles puissent présenter une demande d'attestation d'équivalence scolaire au moment où elles complètent une demande d'immigration.

Les corporations professionnelles devraient aviser les immigrantes des raisons des échecs aux examens d'entrée et de la reconnaissance partielle de leur formation académique.

Emploi

La discrimination des femmes se poursuit dans les métiers non traditionnels et se conjugue doublement pour les femmes nées

hors Québec. Les exigences requises par les employeurs quant à la connaissance de l'anglais nuisent à l'ensemble des femmes.

Malgré les programmes d'accès à l'égalité, les immigrantes ont plus de difficulté que les Québécoises de souche à trouver de l'emploi. Les femmes nées hors Québec n'ont pas accès aux emplois non publicisés parce qu'elles ne possèdent aucun réseau d'amis et de connaissances.

La non reconnaissance des acquis scolaires et expérientiels, ainsi que le protectionnisme grandissant de la part des corporations professionnelles, freinent l'accès des femmes scolarisées hors Québec au marché du travail.

Selon certaines données recueillies, les immigrantes peu scolarisées trouvent plus facilement de l'emploi que les femmes nées au Québec, mais elles sont confinées dans des ghettos mal rémunérés. Le plus faible taux de placement se retrouve chez les femmes haïtiennes sous-scolarisées.

Pistes de solutions

La mise sur pied de mesures favorisant le développement de l'emploi constitue le moyen privilégié pour l'accès réel des femmes au marché du travail.

Les intervenantes reconnaissent la nécessité de soutenir et d'appuyer l'intégration des femmes au marché du travail, particulièrement lorsqu'elles sont immigrantes.

Elles notent l'importance de sensibiliser les employeurs et les collègues à l'apport des femmes immigrantes tant au plan professionnel que culturel.

Il est aussi recommandé que les cas de racisme soient signalés à la Commission des droits de la personne, malgré les limites de telles mesures.

Suites à la journée d'étude

Les intervenantes aimeraient établir un plan d'action auprès des employeurs et organiser un événement-lobby pour promouvoir l'accès des immigrantes au marché du travail.

Elles seraient intéressées à connaître les résultats de tout étude portant sur les programmes de formation et désirent connaître les statistiques d'insertion en emploi des femmes immigrantes.

*Francine Grégoire
Option'Elle*

Un Québec féminin pluriel: nous étions mille!

Les 30 et 31 mai 1992, certaines d'entre vous s'enfermaient à l'UQAM et au Cégep du Vieux-Montréal, malgré le beau temps.

Depuis déjà plusieurs mois, la Fédération des femmes du Québec et les comités de condition féminine des centrales syndicales mijotaient le projet de réunir les femmes sur un projet politique de société. Lors de la Commission Bélanger-Campeau, les groupes de femmes réalisaient combien ils avaient besoin de travailler fort pour être entendus sur des questions politiques. De là l'idée du colloque «Un Québec féminin pluriel: pour un projet féministe de société». Les grands thèmes discutés ont été l'économie, la régionalisation, le féminisme, le pluralisme et la tolérance, les responsabilités de l'Etat, le pouvoir, les jeunes femmes, les femmes des communautés culturelles, les femmes autochtones et finalement, la non violence. Tout un programme...

Dès l'ouverture du vendredi soir la journaliste Francine Pelletier, nommément l'empêcheuse de penser en rond de la soirée, lançait le débat sur la mixité dans les activités du colloque. Une autre invitée, Esmeralda Thornhill, marquait la présence des femmes des communautés culturelles en soulevant l'épineuse question du racisme. «Nous sommes autre chose que d'éternelles immigrantes», soulignait-elle avec pertinence.

Rosette Côté, du comité organisateur du colloque, posait un regard sur le mouvement des femmes. «D'autres défis nous entraînent, dit-elle, comme la régionalisation, les alliances avec d'autres groupes sociaux qui partagent des objectifs semblables aux nôtres, le maillage avec les femmes des autres cultures, tout en trouvant les moyens de bâtir des ponts avec les autres générations». Elle rappelle que nous avons la force du nombre.

Au-delà des discours, des ateliers auxquels j'ai assisté, j'ai envie de vous donner mes petites impressions du colloque. Comme plusieurs, j'étais heureuse de la tenue d'un tel rassemblement, deux ans après le 50e anniversaire du droit de vote des femmes. J'ai besoin de ce genre de bain de foule féministe régulièrement. Ma première surprise a été la présence de nombreuses femmes des communautés culturelles. Elles étaient présentes à titre de panellistes, elles prenaient la parole dans les ateliers; leur goût de participer était palpable.

Ma deuxième constatation était le désir de se regrouper et d'agir des femmes. La mondialisation force une évolution toujours plus rapide. Nous devons nous aussi opérer notre propre maillage. Cela a été répété lors des tables rondes et des ateliers.

Mon autre constat est celui de l'ampleur des défis que nous devons, nous les femmes, relever pour gagner du terrain. Ce qui me frappe c'est la fragilité de nos moyens économiques. La FFQ se débrouille avec moins de 190 000 \$ annuellement. Elle devrait posséder minimalement 2 fois plus pour intervenir sur les dossiers prioritaires. Va-t-on pouvoir continuer de faire des miracles avec rien?

J'ai senti aussi un grand désir chez la majorité des femmes de continuer à transformer leur vie, et les structures sociales limitantes. L'équité salariale, l'équité en emploi, le plein emploi, les femmes dans les secteurs non traditionnels, l'intégration des femmes des autres communautés culturelles au marché du travail, autant de questions et revendications qui restent actuelles et reprisent par un nombre croissant de femmes.

Je souhaite une année de défis excitants à la nouvelle équipe de la Fédération des femmes du Québec, dont la nouvelle présidente est madame Céline Signori. Je pense que l'équipe en place a le goût des défis et le goût d'agir. Souhaitons qu'on entende parler d'elles très souvent dans les mois à venir.

Marthe Savoie

Lecture

Depuis le printemps, nos soeurs américaines ont fait couler beaucoup d'encre. Le bal a commencé avec la publication de «Backlash: the undeclared war against American women», de Susan Faludi. A la surprise générale, son livre est rapidement devenu un best-seller. Qui a dit que le féminisme est mort?

Des magazines comme le Times, Lives, ont depuis consacré, l'un un article sur le

phénomène Faludi, l'autre s'interroge sur ce que serait les Etats-Unis si les femmes étaient au pouvoir. Et voilà que dans son numéro de juin 92, le très «Business Week» s'intéresse au sort des femmes cadres en révélant les résultats d'un sondage réalisé auprès de 4 000 femmes des plus grosses entreprises américaines.

Le Business Week constate que le nombre de femmes a augmenté considérablement aux échelons inférieurs et intermédiaires, mais qu'elles sont toujours très minoritaires aux échelons supérieurs. De 1% il y a 20 ans, elles sont aujourd'hui 3% à détenir un poste dans les grandes entreprises. Et évidemment, note le Business Week, les salaires des femmes cadres sont encore inférieurs à ceux des hommes occupant les mêmes fonctions.

Mais il y a un nouveau phénomène: nos soeurs américaines sont tellement nombreuses dans les entreprises qu'elles vont bientôt dépasser un point de «masse critique». Le Business Week dit que certains analystes pensent que la masse des femmes qualifiées est de plus en plus visible. Les ignorer au moment d'une promotion vers les hiérarchies supérieures, c'est faire preuve non seulement de discrimination mais aussi de mauvaise gestion.

Les corporations sont conscientes qu'elles ont besoin des meilleurs talents pour faire face à la concurrence. Elles vont donc se raviser, écrit le Business Week, et opter pour l'embauche des femmes les plus talentueuses, au lieu de bloquer leur promotion comme maintenant. De plus, les femmes ne sont plus seulement présentes dans les bureaux de ressources humaines ou aux relations publiques. Elles s'orientent maintenant vers des postes-clé en marketing et en finance.

Le Business Week analyse que les femmes cadres vont se regrouper de plus en plus pour se faire entendre. L'article termine en citant un certain John P. Mascotte qui dit que les corporations américaines devront dépasser leur peur des femmes en position de pouvoir! Rien de moins! La décennie s'annonce intéressante.

MS

Le CIAFT 10 ans de métier

**Congrès 10e anniversaire
un événement à noter!**

Quand: les 12 et 13 novembre 1992

Où: A l'Hôtel Ramada Renaissance
3625 avenue du Parc à Montréal

Voici en primeur la programmation:

**12 novembre
en avant-midi:** Trois conférences d'ouverture avec Marie-France Bazzo, Monique Simard et Juanita Westmorland Trahoré

A l'heure du lunch: Tour de ville «Montréal au féminin»

En après-midi: Choix de 8 ateliers

5 à 7: Cocktail-Retrouvailles du CIAFT

19h: Banquet 10e anniversaire

13 novembre: Assemblée générale du CIAFT

Le formulaire d'inscription et les choix d'ateliers vous seront postés à la mi-septembre. Vous aurez ainsi tout en main pour faire vos choix et nous retourner à temps votre formulaire d'inscription.

Le congrès du CIAFT fait le lien...

Un atelier invite les agentes de liaison à un échange d'expertise. Une première. A vous d'y être!

Le CIAFT prend des couleurs

Savez-vous que la très colorée Marie-France Bazzo, de l'ex-Bande des six, a mis sur pied une émission de radio produite et animée par une équipe de femmes seulement? Ne manquez pas de la rencontrer à la conférence d'ouverture du 12 novembre 92.

Le CIAFT: 10 ans de métier d'après madame Simard

Quel bilan peut-on faire des 10 ans écoulés dans le dossier femmes-travail? C'est justement ce dont Monique Simard viendra nous entretenir le 12 novembre prochain.

Le CIAFT: 10 ans de métier, 10 ans de gestion...

Pour celles qui gèrent au féminin, un événement à inscrire à votre agenda. Un atelier du congrès du CIAFT vous est consacré le 12 novembre 92.

Le CIAFT: 10 ans de métiers non traditionnels

C'est l'équipe du groupe Options non traditionnelles, et des femmes qui travaillent dans un métier non traditionnel, qui viennent nous entretenir du travail des femmes. N'oubliez pas. Une seule date: 12 novembre 92.

Le CIAFT: à l'heure du pluralisme

Le monde change vite. Un nombre grandissant de femmes de cultures différentes fréquentent maintenant nos groupes. Nos valeurs sont bousculées, nos méthodes d'intervention aussi. L'une d'elles viendra nous en parler, lors d'un atelier au congrès du CIAFT, 12 novembre 92.

Le CIAFT: 10 ans de métiers, 10 ans de changements

Nous avons pensé à vous, intervenantes qui travaillez auprès de participantes qui fréquentent les groupes sur une base obligatoire. Un atelier spécialement pour vous, 12 novembre 1992.

Le CIAFT: 10 ans de métier, vingt ans d'avenir!

Lors de la conférence d'ouverture du prochain congrès, Juanita Westmorland Trahoré nous entretiendra tout spécialement des perspectives d'avenir pour les femmes au travail.

Le CIAFT: 10 ans de lieux de pouvoir

Vous êtes conviées à une rencontre historique au sommet lors d'un atelier du congrès. Le seul grand sujet à l'ordre du jour: la régionalisation et les femmes. N'oubliez pas, le 12 novembre 1992.

Le CIAFT: 10 ans de solidarité entre femmes

L'équipe du Centre Emersion a innové. Elles nous présentent leur méthode originale d'intervention, le 12 novembre 1992.
