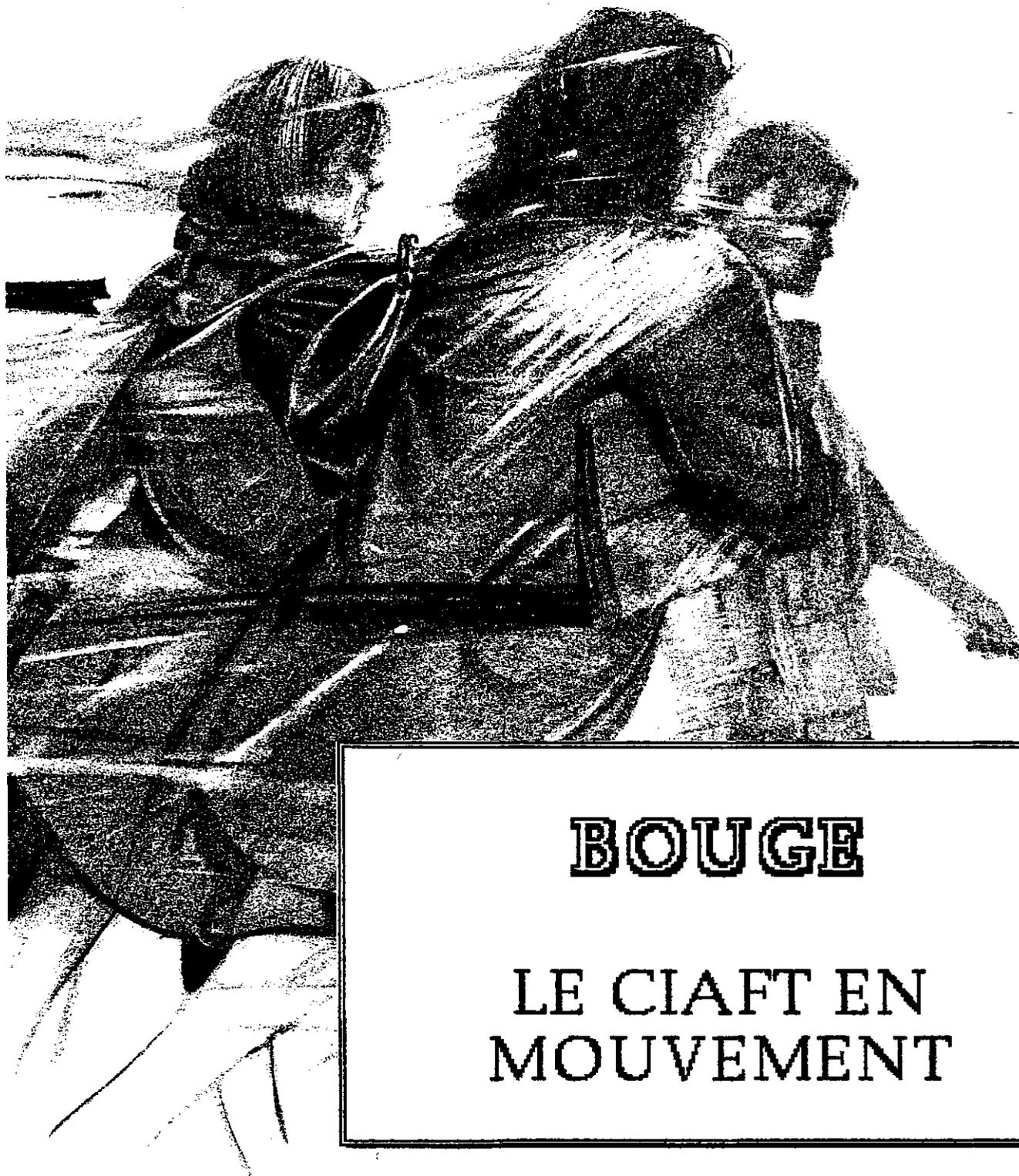


CIAFT



BOUGE

**LE CIAFT EN
MOUVEMENT**

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; Gabrielle Ciesielski, Marthe Savoie, Christiane Miville-Deschênes, Francine Jeannotte, Francine Grégoire, Lise Lafrance, Andrée Robert, Louise Dumas, Hélène Pedneault, Lyse Leduc .

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

Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail du Québec Inc.
1265 rue Berri, bureau 930 Montréal (Québec) H2L 4X4 Tél: (514) 844-0760 Fax: (514) 844-0571

Avant propos

L'emballement et l'excitation dus au succès du Congrès 10e anniversaire du CIAFT à peine retombés, les membres du tout nouveau conseil d'administration et de la permanence s'attèlent à la tâche de réaliser un des mandats reçus de l'assemblée générale; celui de faire part à Monsieur André Bourbeau, de l'insatisfaction des membres de l'association concernant la composition du conseil d'administration de la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre.

L'analyse de récentes déclarations et décisions du ministre nous amène à conclure que le problème déborde le cadre stricte de la nomination de représentantes de groupes de femmes à la SQDMO.

Lors d'une conférence de presse tenue le 8 décembre, le CIAFT appuyé par 5 autres groupes nationaux (FFQ, AFEAS, FAFMQ, ACPA, L'R des centres), dénonce l'attitude du ministre Bourbeau dans trois dossiers affectant particulièrement les femmes: le retrait de l'allocation provinciale de maternité pour les femmes dont le revenu familial dépasse 55,000\$, l'absence de représentantes des groupes de femmes au c.a. de la SQDMO, et le renforcement des mesures de contrôles pour les prestataires de la sécurité du revenu. En dernière heure s'ajoute les commentaires approbateurs du Ministre Bourbeau concernant la

réforme de l'assurance-chômage présentée par son collègue Monsieur Masankowsky... Un chausson aux pommes avec ça?

La conférence de presse a reçu une couverture nationale et régionale des plus intéressantes. Depuis, nous sommes en communication avec le cabinet du Premier ministre afin de le rencontrer à ce sujet. Je remercie infiniment toutes nos correspondantes régionales. Leur précieuse collaboration a été un atout majeur dans le succès de cette opération.

Le conseil d'administration s'est réuni pour une deuxième fois le 28 janvier dernier. Des plans d'action ambitieux y ont été déposés par les responsables des différents dossiers. Une année animée en perspective. Un avant-goût... le 3 février notre présidente Marie-Claude Martel participe à la présentation du mémoire du Forum pour l'emploi en commission parlementaire, en compagnie de ses collègues du comité de parrainage, Messieurs Béland, Dufour, Daoust, Corbo et Larose.

Sur ce, au nom du conseil d'administration et en mon nom propre, je vous souhaite une année qui vous apporte satisfaction et joie ainsi que la réalisation d'un de vos rêves les plus fantaisistes. Juste un quand même!

Lyse Leduc, directrice générale

Mesdames, bonjour,

Tel que vous me lisez, je suis assise devant un ordinateur qui n'est pas mon Mac adoré. Tiens voilà que celui-ci est jaloux et qu'il se met à clignoter. Mais non, mais non, je t'aime aussi..

Voilà, j'ai transporté mes quartiers d'hiver dans la grande ville de Québec, plus précisément dans un édifice construit par un sadique en manque de victimes. Il doit être heureux, si personne ne l'a encore assassiné, de voir autant de gens souffrir. Les fenêtres ne s'ouvrent pas, même avec un tournevis, j'ai essayé. Et les murs sont en guenille, de belle qualité, je dois cependant l'avouer. Malgré ça, celles qui connaissent ma douce et faible voix doivent avoir un instant de compassion pour mes nouvelles compagnes de travail!

Et oui! Ignominie! J'ai quitté le CIAFT. Le saviez-vous?

De dire que je l'ai quitté n'est vrai qu'à moitié. On ne quitte jamais tout-à-fait le CIAFT. On change de travail, on fait autre chose, mais, toujours à quelque part au fond de soi, on y reste accroché comme à une belle souvenance de quelqu'un qu'on a beaucoup aimé et à qui on ne peut s'empêcher de songer. Lyse et Jacinthe, vous ai-je dit que vous me manquiez?

Je suis au ministère de l'Education, plus précisément à la Coordination à la condition féminine, depuis le 14 décembre de l'an dernier. Me voilà, moi, fonctionnaire. Mon père doit se retourner dans sa tombe. Me voilà, moi, embrigadée dans la grande râpe du complexe G. Ciel d'Afrique et pattes de gazelle!! Vous m'auriez dit que je continuerais ma carrière ainsi et je ne l'aurais jamais cru. Mais j'y suis malgré tout et je crois que, tout compte fait, je m'y trouverai bien.

Alors mesdames, je vous salue bien bas et vous prie de croire que je ne vous oublierai pas.

Bonne année et je demeure ciaftement vôtre,

Christiane Miville-Deschênes

La loi 37: toujours aussi inacceptable!

La Table nationale contre la loi 37, lors de sa réunion du 17 novembre dernier a adopté le plan d'action suivant pour l'année en cours.

Les priorités seront les suivantes:

- Dénonciation des nouvelles interventions de vérification;
- Production d'un document de réflexion sur la fiscalité et les programmes sociaux;
- Organisation de la semaine des personnes assistées sociales du 10 au 14 mai.

Rappelons que les membres actifs de la Table sont notamment:

- Mouvement d'éducation populaire autonome communautaire du Québec (MEPACQ)
- Regroupement des ressources alternatives en santé mentale du Québec (RRASMQ)
- Regroupement des groupes populaires en alphabétisation du Québec (RGPAQ)
- Conférence religieuse canadienne, section Québec
- Comité des affaires sociales de l'Assemblée des évêques
- Table de concertation des groupes d'aide aux réfugiés de Montréal (TCMR)
- Regroupement des organismes communautaires autonomes jeunesse du Québec (ROCAJQ)
- Coalition du Grand Montréal contre la loi 37

- Centre de Pastorale en milieu ouvrier (CPMO)
- Syndicat populaire des personnes assistées sociales (SPPASQ)
- Bureau de consultation jeunesse (BCJ)
- Front d'action populaire en réaménagement urbain (FRAPRU)
- Solidarité populaire Québec (SPQ)
- Front commun des personnes assistées sociales du Québec (FCPASQ)
- Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)
- Fédération des associations des familles monoparentales du Québec (FAFMQ)
- L'R des centres de femmes
- Association des Mouvements Action-chômage (AMAC)
- Regroupement des maisons d'hébergement jeunesse du Québec (RMHJQ)

Comme vous le constatez, à défaut de lettres de noblesse, nous avons des lettres. Nous reproduisons un document explicatif sur la vérification produit par le SPPASQ.

Aide sociale: projet pilote dans plusieurs villes du Québec.

Le gouvernement du Québec procède actuellement à la mise en place d'un projet pilote dans plusieurs villes du Québec pour tester une nouvelle mesure de contrôle: la vérification. Si le projet s'avère concluant, la vérification sera implantée partout au Québec, possiblement à compter d'avril 1993.

Le MMSRFP a déjà à sa disposition deux mesures de contrôle: les visites à domicile, faites par l'agent d'aide sociale,

et les enquêtes qui sont effectuées par des agents spécialisés dans ce type de travail. D'autre part, les prestataires d'aide sociale doivent fournir tous les renseignements et documents nécessaires pour justifier leur demande d'aide financière.

Le nouveau contrôle que le gouvernement veut mettre en place s'appelle la vérification. Ces interventions de vérification seront effectuées de façon systématique à l'égard des prestataires qui ne sont pas au départ soupçonnés de fraudes.

Qu'est-ce qui peut enclencher une intervention de vérification?

Mise à part la dénonciation, chaque étape que subit un dossier peut enclencher une vérification. Suite à une nouvelle demande, une réévaluation de dossier ou une demande de révision d'une décision, l'agent d'aide sociale peut demander une vérification.

Une vérification sera aussi possible à partir d'une liste de noms sortis par ordinateur, ou à partir d'une clientèle ciblée (ce pourrait être toutes les personnes soumises à la contribution parentale, ou des personnes qui ne se sont pas déclarées disponibles aux mesures d'employabilité, etc.). Si l'agent d'aide sociale ne réussit pas à rejoindre une personne par téléphone, après quelques essais, il peut demander une vérification. Comme on peut le constater, il est relativement facile d'enclencher une intervention de vérification.

Quel est le rôle du vérificateur?

Le vérificateur doit étudier les données et informations contenues dans le dossier du prestataire. Il fait ensuite une visite à domicile et s'il n'est pas satisfait des réponses obtenues, il peut intervenir auprès de tierces personnes, sans avoir à obtenir l'autorisation du prestataire. Le vérificateur ne s'occupe pas des cas frauduleux. Si dans le cours de sa

vérification il obtient la preuve qu'un prestataire fraude, il doit référer le dossier aux agents enquêteurs.

Quelles sont les tierces personnes que le vérificateur peut contacter pour demander de l'information sur un prestataire?

Pour ne nommer que les principales: le propriétaire, l'employeur, les fournisseurs (Hydro, le câble, Bell téléphone, Gaz métro, etc.), les banques, les caisses populaires, les compagnies d'assurance, les municipalités, les commissions scolaires, les presbytères, les hôpitaux, les bureaux de poste, etc. De plus, le Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du Revenu a plusieurs ententes signées avec d'autres ministères pour des échanges de renseignements.

Qu'arrive-t-il si un «tiers» refuse de donner des renseignements?

Il est passible d'une amende pouvant aller de 250 \$ à 1 000 \$ car, selon l'article 75 de la Loi sur la sécurité du revenu, «il est interdit de faire obstacle à un vérificateur dans l'exercice de ses fonctions».

Pour le droit au respect et à la vie privée

Il est normal que le gouvernement veuille s'assurer que les allocations d'aide sociale qu'il verse à plusieurs milliers de Québécois et Québécoises le soient à bon escient. Cependant, il est important d'assurer que les contrôles mis en place respectent les droits normaux de l'ensemble des citoyens et citoyennes au Québec, dont le droit au respect de sa vie privée, de sa réputation, à la confidentialité des renseignements fournis lors d'une demande d'aide, le droit de faire appel d'une décision considérée injuste et le droit de refuser à un étranger l'accès à son domicile (sauf les cas de perquisitions accordées avec beaucoup de prudence par un juge de paix).

Les interventions de vérification se font sur des dossiers de prestataires qui ne

sont pas soupçonnés de fraude. Le recours à des tierces personnes et leur nombre rendent malaisée la protection de la réputation du prestataire ainsi que son droit à ne pas voir rendre public le fait qu'il est prestataire de la sécurité du revenu.

Les prestataires d'aide sociale ne sont pas obligés de demeurer tout le temps chez eux. Ils ont le droit de circuler librement. Cependant, un agent d'aide sociale à le pouvoir, s'il a de la difficulté à rejoindre une personne, de demander une vérification à son sujet. Si un prestataire refuse l'accès à son domicile à un agent vérificateur, le vérificateur a l'autorisation de recourir à des tiers sans l'autorisation du prestataire. Comme une demande de révision peut enclencher une intervention de vérification, les prestataires peuvent craindre des représailles et refuser ainsi de défendre leurs droits par crainte de voir leur réputation entachée.

De plus, en obligeant des «tiers» à fournir de l'information sous peine d'amende, le gouvernement les place dans une position délicate. Ils auront le choix entre payer une amende qui peut aller jusqu'à 1000 \$ et créer un climat de méfiance et de tension autour d'eux. En effet, le prestataire peut, en vertu de la Loi sur l'accès à l'information, lorsque le cas est rendu en cour, savoir qui a dit quoi à son sujet. Dans le cas où il jugerait que le «tiers» a fourni une information mensongère, il a le droit de prendre un recours pour diffamation en justice.

Nous sommes pour des contrôles justes et raisonnables. Mais nous nous élevons contre des contrôles qui mettent en péril plusieurs droits fondamentaux reconnus par notre société et par les chartes canadienne et québécoise des droits et libertés de la personne. De plus, des contrôles qui obligent des tierces personnes à fournir de l'information sous peine d'amende s'avèrent d'un grand danger pour la paix sociale.

La Commission scolaire Sainte-Croix lance un nouveau programme:

Lancement d'une entreprise (A.S.P.)

Conditions d'admission: Posséder un diplôme d'études professionnelles (DEP) ou un certificat d'études professionnelles ou tout autre formation jugée équivalente.

Durée: 330 heures réparties selon la disponibilité des candidats sélectionnés.

Début de la formation: le 15 mars 1993.

Lieu: Centre Katimavik, Pavillon Roger-Matte, 2385 Decelles, St-Laurent (métro Côte-Vertu)

Pour information: Claire Tremblay, (514) 332-8195

Spécial Congrès 10e anniversaire

Pour rappeler de bons souvenirs à certaines et permettre à celles qui n'ont pu être présentes au congrès 10e anniversaire de partager avec nous un peu de cette expérience, nous vous présentons un Bouge «Spécial Congrès».

Notre reporter Marthe Savoie vous présente une vue d'ensemble de l'événement qu'elle a couvert. Viennent ensuite les résumés des ateliers préparés par vos collègues qui avaient accepté d'agir comme secrétaire (merci encore une fois!).

Enfin, la reproduction intégrale de deux textes qui ont été fort appréciés des participantes. Deux textes qui, sur des tons différents, traitent de la situation des femmes sur le marché du travail. Tout d'abord celui de Hélène Pedneault qui clôturait le banquet 10e anniversaire et ensuite celui présenté par Gabrielle Ciesielski dans le cadre de l'assemblée générale.

En prime, quelques informations sur les activités de la Table nationale contre la loi 37.

Bonne lecture!

Lyse Leduc

La magie du CIAFT a opéré!

Le 12 novembre dernier, le CIAFT se transportait au chic Ramada-Renaissance, Salon Mont-Royal, pour son congrès 10e anniversaire. Les organisatrices, cette année, ont redoublé d'ardeur pour que le souvenir de ce 10e anniversaire reste en notre mémoire, impérissable. J'y étais avec cent trente et une autres copines (et un copain). On ne s'y est pas ennuyé!

En matinée, le panel: forme classique, contenu baroque

Lyse Leduc, directrice générale du CIAFT, nous accueille et ouvre le congrès et le panel.

«Les trois invitées de ce matin, dit-elle, reflètent la diversité des formes et des lieux d'action que les femmes empruntent pour transformer le monde du travail». Marie-France Bazzo, Monique Simard et Juanité Westmorland Trahoré, présentes à la table d'honneur, nous livrent à la suite, leurs réflexions sur les femmes au travail. Elles toucheront tour à tour aux actions individuelles, aux mouvements collectifs et aux perspectives d'avenir.

La première panelliste, Marie-France Bazzo, pour mémoire, fait chaque jour l'animation de «Et quoi encore?», à la radio de Radio-Canada. Elle nous dit que l'équipe de l'émission ne comprend que des filles. Au début, c'était par hasard. Par la suite, elles décident de n'embaucher que des femmes puisque cela se traduit par un ton, un esprit particulier et intéressant. Et elles y prennent goût. Sans compter l'auditoire composé aussi d'une majorité de femmes.

Marie-France ne se dit pas féministe mais au contraire se qualifie de néo-poupoune. «Les femmes ont prouvé qu'elles sont capables d'être compétentes et intelligentes, on peut donc se permettre d'être frivoles. Il n'y a aucun lien entre ce que je fait et le mouvement des femmes. Pourquoi m'ont-elles invitée?

Pourtant, quand on creuse, on trouve nécessairement des liens. «Si ma génération - les 30 ans - n'a pas à lutter, c'est parce que des femmes ont lutté avant nous. Si je peux faire de l'humour, c'est que la route a été pavé par des femmes d'ici et ailleurs dans le monde. Continuez à dénoncer et ne perdons pas notre délinquance. Conservons notre humour.» Elle souhaite un heureux dixième anniversaire au CIAFT!

Monique Simard, la deuxième panelliste bien connue de plusieurs membres du CIAFT, a été active à la CSN avant de se

retrouver depuis peu animatrice à CJMS.

«Si on a quelque chose aujourd'hui, c'est grâce à l'énergie collective. Les femmes ont fait un tas de bons coups. Les années soixante et soixante-dix ont été marquées par quinze ans d'énergie collective sans précédent. On a réussi à établir les bases de l'égalité. Dans les années quatre-vingt, nous avons frappé un mur, l'élan a été stoppé». Depuis, les femmes ont vécu une réaction (backlash) anti-féministe, dit-elle.

Monique constate qu'un discours d'éthique et de partage émerge à nouveau. Le vent tourne et l'espoir reprend. «Tant mieux, souligne-t-elle, il existe encore des groupes de femmes comme le CIAFT pour se saisir du moment et obtenir une reconnaissance.»

Juanita Westmorland Trahoré, ex-professeure à l'UQAM et aujourd'hui Commissaire à l'équité en emploi au gouvernement de l'Ontario prend la parole et souhaite que chacune puisse maintenir son identité, être heureuse, épanouir son potentiel et que nous avancions collectivement. Cela devrait être possible à toutes les femmes de toutes les communautés en lien avec les autres minorités agissantes de la communauté.

Juanita Trahoré dit que la démarche des femmes doit se faire dans un esprit de solidarité élargi avec les autres minorités, les femmes handicapées, les femmes

autochtones, les lesbiennes. On doit aussi soutenir une approche pro-active qui affirme des différences à compétence égale et en finir avec le cas par cas. Et pour terminer, elle souligne l'importance des médias, des communications pour améliorer les conditions de travail des femmes. On doit entre autres faire changer les règles du monde du travail mal adaptées aux réalités des femmes qui font face à la double tâche.

Voilà un court résumé du propos des trois femmes qui ont le verbe haut et le ton de l'espoir. Fait curieux, chacune souligne l'importance de l'humour qui semble être un outil indispensable dans la trousse des néo-poupounes comme dans celle des femmes plus engagées.

Passons aux questions de la salle, rapportées ici en bref. Francine Jeannotte, au micro, s'exclame: «Je suis la casseuse de glace annuelle. C'est moi qui pose la première question à tous les congrès du CIAFT: Quel est l'espoir pour les femmes? Il nous semble qu'on reste avec celles qui ont le plus de misère!»

Monique Simard répond qu'au moins, aujourd'hui, on peut faire la preuve que ce système n'est pas efficace. «Ce qui n'était pas le cas durant les années quatre-vingt, parce que le néo-conservatisme a pogné et que les valeurs collectives ont été mises de côté». Monique souligne certains dangers: les programmes peuvent ne servir

qu'à prendre les plus fins et à ignorer les autres. Pour elle, la formation doit tenir compte de la réalité des femmes monoparentales. On doit exiger plus et mieux pour elles. «Les groupes doivent être un lieu de partage du pouvoir. On doit reprendre la réflexion et la solidarité dans les groupes.»

Une autre participante s'adresse aux panellistes sur la difficulté de la solidarité entre femmes. Elle-même a vécu une situation difficile lors d'un colloque à Toronto.

Monique dit qu'heureusement aujourd'hui les femmes sont souvent spontanément solidaires entre elles. «Au parlement fédéral, les femmes députées ont voté pour le droit à l'avortement». Quand les femmes forment 30 % d'un groupe, elles atteignent une masse critique qui peut agir. En politique, on ne dépasse pas les 15% et le nombre de femmes plafonne. Il serait bien que les femmes investissent massivement les milieux politiques, dit Monique. Mais la solidarité spontanée n'implique pas que les femmes soient nécessairement unanimes.

Gabrielle Ciesielski, au micro, se questionne sur la stratégie à prendre suite au récent refus du ministre de la main-d'oeuvre et de la sécurité du revenu d'accorder un siège femme à la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre.

Monique Simard encourage les membres du CIAFT à ne pas

avoir peur de prendre position pour dénoncer ce refus. D'après elle, les syndicats avaient le pouvoir d'exiger ce siège et ils ne l'ont pas fait. La société a besoin des femmes et des groupes de femmes. On doit être là pour exiger, sinon les femmes sont prises pour acquies et vues comme de bonnes petites filles. Les grandes institutions sont toujours paternalistes vis-à-vis des femmes, des groupes de femmes et des groupes communautaires, pense-t-elle.

En sortant, j'ai accroché quelques participantes pour avoir leurs commentaires. Elles disaient avoir apprécié. L'une d'elles souligne: «les interventions des panellistes apportent beaucoup d'espoir, mais derrière l'espoir, il y a aussi beaucoup de travail à faire. C'est essoufflant de travailler à deux niveaux: donner des services et parallèlement, envoyer, par exemple, des lettres aux quotidiens ou faire des actions pour que ça change.» Ce n'est pas demain la veille du grand repos pour les membres du CIAFTI

Certaines participantes courent à toute vapeur pour accrocher le manteau, la boîte à lunch, pour ensuite s'engouffrer dans l'autobus qui les conduira au coeur du Montréal au féminin. Voyage en autobus scolaire pour une classe bien spéciale.

Ateliers: L'heure d'apprendre et de s'exprimer

Huit sujets. J'ai l'embarras du choix mais il est impossible de tout couvrir. L'intérêt me retient trop longtemps dans chaque groupe où il règne une atmosphère qui incite à rester. Chaleur, sujet traité avec passion, désir d'échanger, réflexions pertinentes font bon ménage avec le plaisir d'écouter, de parler, de s'exprimer. Il règne, sans l'ombre d'un doute, un climat typiquement «groupe de femmes» où transpire le plaisir d'être ensemble.

Les lieux de pouvoir se déplacent-ils?

C'est le seul atelier que j'ai pris du début. Bernard Vachon, qui enseigne depuis 1969 et aujourd'hui à l'UQAM, s'intéresse depuis déjà un certain temps à la régionalisation. Il dit que les modèles des années soixante ne sont plus pertinents. Les politiciens et politiciennes font de plus en plus la preuve de leur difficulté à s'adapter. La décentralisation est un mouvement mondial. Mais les pouvoirs politiques exercent une décentralisation des instances exécutives et se gardent le pouvoir réel. Ils essaient ainsi de se départir de la lourdeur administrative qui coûte cher.

«Une véritable décentralisation n'est pas donnée, il est nécessaire de la conquérir. Il est important aussi de trouver les moyens de combattre le déclin régional. Les solutions vont venir d'en bas, pas d'en haut.» Je n'ai pas eu le temps d'assister aux propos de Nicole Dorin, malheureusement, qui devait traiter des conséquences de la régionalisation sur les femmes, ni d'entendre les réactions du groupe aux propos de M. Vachon.

Je me transporte donc vers une autre direction culturelle.

Femmes des minorités culturelles

J'arrive donc au beau milieu d'une discussion sur le travail auprès des femmes des minorités culturelles, animée par Camélia Surdulescu. Elle-même est d'origine roumaine et intervenante auprès de femmes issues de minorités culturelles, au centre l'Hirondelle, à Montréal.

Comment travailler auprès des femmes dont le mari est contre une démarche d'autonomie, (études, travail à l'extérieur)? Le retour au travail génère souvent beaucoup de tension dans le couple. La famille est souvent le noyau de l'identité des femmes, elles ne veulent donc pas aller à l'encontre de l'opinion des leurs.

D'après Camélia, on obtient une meilleure acceptation des démarches de la femme, quand on fait sentir au mari que son autorité n'est pas menacé (en apparence...). Les femmes pourront ainsi jouir d'une plus grande liberté. Camélia organise des soirées familiales pour créer des liens de confiance. L'invitation est faite par téléphone au mari et à toute la famille. Les femmes préparent ensemble, et avec une grande complicité, des scénarios pour leur faire une place. Par exemple, les participantes peuvent présenter leur conjoint en faisant connaître ses origines, son métier, les raisons de sa venue ici. On peut organiser des témoignages sur comment la famille s'organise quand la femme est moins présente.

Camélia et d'autres participantes soulignent l'importance de bien connaître les valeurs de l'ethnie des femmes, et d'être à l'écoute des gens. Ainsi, l'intervenante peut réussir à créer un climat de confiance qui est la base du travail.

Travailler auprès de femmes de d'autres cultures demande un constant va et vient entre notre culture et la leur. Pour mettre vos montres à l'heure, un ouvrage est suggéré: Pratiques interculturelles - sous l'angle de la modernité de Ghyslaine Roy

Je me sauve encore, malgré le climat invitant de l'atelier.

J'veux, j'veux pas.

Depuis la réforme de l'aide sociale, les femmes arrivent souvent aux groupes avec des sentiments d'impuissance, d'injustice d'épuisement. Elles ont l'impression de ne pas être respectées. A SORIF, 50% d'entre elles arrivent à reculer parce que la loi les pénalise si elles ne participent pas. Quand elles partent, 15% seulement n'ont pas embarqué. Comment faire pour que le plus de femmes possible vivent malgré tout l'expérience positivement?

L'animatrice, Francine Jeannotte, insiste sur l'importance de bien connaître les valeurs (encore) des femmes bénéficiaires de l'aide sociale pour bâtir la relation de confiance avec elles. «Le lien entre le chèque de B.S. et les femmes en est souvent un de libération du mari batteur ou alcoolique. Elles pensent que le chèque leur est dû parce qu'elles élèvent des enfants. L'État a pris la place du mari pourvoyeur». Nous ne sommes pas là pour les juger, même si leurs valeurs peuvent entrer en conflit avec les nôtres, rappelle Francine qui semble d'ailleurs avoir réponse à tout. Et pour cause. Elle pourrait détenir un doctorat tellement elle connaît son sujet à force d'être confrontée à la réalité et aux valeurs des femmes plus démunies à SORIF.

Dans un contexte de chômage structurel de 15%, comment donner aux femmes l'espoir d'arriver à mieux vivre?

«Un jour à la fois, comme chez les AA. C'est la seule méthode efficace que j'ai trouvée à donner aux femmes», dit Francine. Et établir un contrat clair, dire que c'est difficile, et confronter la compétence des femmes avec la réalité. Comme dans tout projet, c'est plus facile de tracer des étapes, et d'avancer 24 heures à la fois.

L'intervention féministe nous apprend à aider les femmes à respecter les autres aspects de leur vies. S'occuper des enfants, fait aussi partie de la démarche. Leur projet, elles doivent le choisir pour elle-même et leurs enfants. «Si elles ne font que compléter un sec. 3, c'est ça de pris. Elles pourront ainsi mieux aider les enfants à faire les devoirs», dit Francine.

«La loi de l'aide sociale ne donne pas d'encadrement», déplore notre animatrice. Les femmes peuvent tourner en rond longtemps et se décourager. Comme le souligne avec justesse une participante, la clé, c'est un encadrement soutenu.

Gérer au féminin

La porte de cet atelier était ouverte. Les participantes avaient l'air si complices, si concentrées, c'est simple, je n'ai pas pu résister. Je m'y suis glissée, pour entendre les derniers propos sur le leadership au féminin à la manière de Francine Harel Giasson et de Marie-Françoise Marchis-Mouren.

J'entre dans le vif d'une discussion sur comment concilier l'investissement des lieux de pouvoir et la qualité de vie. J'entends qu'on doit atteindre une masse critique de femmes dans notre environnement de travail, sinon on est forcé de s'adapter continuellement à une culture qui n'est pas la nôtre. Trop tard, on doit se quitter. Dommage, je serais bien restée à discuter.

Je ne voudrais pas laisser l'impression que seules les animatrices ont pris la parole. Seulement le manque de place m'a forcée à ne garder que le strict minimum des propos entendus.

Retrouvailles: détecter les "CIAFERIES"

La présidente du CIAFT, Marie-Claude Martel et deux anciennes présidentes, Andrée Robert et Claudette Lafrenière, ont été invitées à nous mentir effrontément. À l'animation: Louise Gagnon Lessard, alias Patrice l'écuyer, y allait rondement de quelques blagues. Comme mensonge, on nous a servi des pseudos rencontres avec Jacques Parizeau et des histoires de croisière lors de certains congrès. La salle votait, verre de vin d'une main, et carton de vote de l'autre. Mine de rien, Claudette Lafrenière s'est révélée être notre meilleure menteuse.

Atmosphère de grand soir

Un petit air d'accordéon nous accueillait pour le début de cette soirée 10e anniversaire. Quelques tables étaient réservées à notre belle liste d'invitées issues des milieux politiques, des institutions privées qui soutiennent le CIAFT et des principaux ministères. On retrouvait la Ministre d'état, Madame Monique Vézina, la Ministre déléguée à la condition féminine, Madame Violette Trépanier; la députée Madame Louise Harel; Madame Lisette Bédard, directrice de la coordination à la condition féminine au Ministère de l'éducation, et Madame Marie Lavigne du Conseil du statut de la femme. Soulignons aussi la présence de Mesdames Westmorland Trahoré, commissaire à l'équité à l'emploi de l'Ontario, Diane Lavallée, présidente de la FIIQ, Danielle Beaulieu d'Hydro Québec, Fran Abramovitz du Canadien National et Suzanne Girard de la Banque Nationale, Marie Claude Martel présidente et Lyse Leduc, directrice générale du CIAFT.

Micheline Simard du Centre émigration à Baie Comeau animait la soirée où quatre-vingt convives ont écouté, ri, applaudi, placotté et partagé un repas avec d'autres participantes dans un atmosphère de fête.

En début de soirée, Madame la Ministre déléguée à la condition féminine, Violette Trépanier, a pris la parole. «Les femmes du Québec

sont parmi les plus scolarisées au monde», affirme-t-elle. Sur le marché du travail leur réalité est plus dure: elles ne gagnent que 69% du salaire des hommes, même en travaillant à temps plein. Les femmes doivent se préparer aux nouvelles exigences du marché du travail. Elle a aussi encouragé le CIAFT à poursuivre son travail tenace et essentiel.

Invitée à son tour à dire quelques mots, Madame la Ministre d'état, Monique Vézina, a rappelé qu'à ses yeux la révolution pacifique des femmes est la plus grande révolution du XXe siècle. Elle priorise la formation des femmes et des filles pour permettre aux femmes d'acquérir une autonomie financière et contribuer à la prospérité du pays.

Remise des CIAFAUX

Le climax de cette soirée a certainement été la remise des CIAFAUX. Les organisatrices ont inventé ce terme très approprié pour désigner le petit objet en plexiglass remis à deux femmes qui ont particulièrement contribué au progrès des femmes au travail. Madame Lise Doyle, la première récipiendaire et première permanente du CIAFT, s'est même méritée une ovation debout. Lise Doyle, alias ma chérie, nous a dit candidement que c'est le premier trophée qu'elle reçoit de sa vie. Il était temps que quelqu'un reconnaisse la contribution du travail de Lise!

Le deuxième CIAFAUX a été attribué à Madame Diane Lavallée, pour souligner la lutte exceptionnelle des 37,000 infirmières, l'an dernier. Bravo, aux deux valeureuses récipiendaires.

Le monde selon Hélène Pedneault

Hélène Pedneault nous a parlé des métiers non traditionnels, ceux qu'elle a exercés et les autres. Elle se demande pourquoi l'humour est un métier non traditionnel puisque les filles ont ri entre elles durant des siècles. «L'humour, rappelle-t-elle, c'est l'arme millénaire de la santé des femmes». Elle nous dit qu'à son avis être millionnaire, c'est aussi un métier non traditionnel. Le CIAFT, lui, serait plutôt un organisme traditionnel puisqu'il est non lucratif, ce qui est très féminin traditionnel. «Mais avant le CIAFT, ironise Hélène, on nous traitait de grue, aujourd'hui, on les conduit».

Elle termine avec cette phrase: «Nous les femmes, n'avons pas aucun sens de la barricade et si nous le pouvions nous transformerions la violence en compost pour faire pousser quelque chose de plus joli».

Et c'est la fin de cette belle journée.

A l'an prochain pour un autre bouquet de CIAFT. Et à dans 10 ans pour ses 20 ans.

Marthe Savoie

Atelier 1: De la participation volontaire à l'obligation

Quelques constats:

Il n'y a plus d'économie strictement nationale.

Le rapport production/con-sommation est différent.

Economie mondiale - Grands ensembles (Europe - Asie - Amérique) - Traités de libre-échange à l'intérieur de ces grands ensembles.

La production est internationale - Ex. Mexique par rapport au Canada, la consommation aussi - disparition des barrières à l'intérieur des grands ensembles, les marchés sont mondiaux.

Chaque pays doit trouver son créneau dans ces échanges internationaux. Au Canada, au Québec, on veut refaire notre structure de production, se spécialiser dans des secteurs qui exigent des techniques de pointe, et laisser les productions «cheaps» au Mexique par exemple... D'où la nécessité d'aider les entreprises à se moderniser «par grappes» et les travailleurs à se former. Nécessité de la formation professionnelle.

Or, les futures entreprises ne seront pas nécessairement génératrices d'emploi - excellence - qualité totale - nouvelles technologies: une main-d'oeuvre moins nombreuse mais plus

qualifiée. Donc, on tolérera un taux de chômage de plus ou moins 15%.

Cependant, l'Etat ne pourra faire vivre tous ces chômeurs à rien faire. Maintenir un niveau minimal de pouvoir d'achat est moins important qu'avant puisque les marchés sont mondiaux. Il faut donc que même les chômeurs et assistés sociaux soient productifs... On leur versera de l'aide s'ils sont utiles quelque part... et ce quelque part pourrait bien être dans des services d'Etat qui coûtent trop cher en fonctionnaires... voirie municipale (USA), soins à domicile, services communautaires, etc. Et comme les emplois du secteur privé ne demandant pas de qualifications spéciales entraîneront des salaires bas pour concurrencer la Chine, le Japon, le Mexique, il faut obliger les prestataires à les prendre, quitte à subventionner en partie les employeurs. Reste que ceux capables de suivre une formation professionnelle pourront le faire.

Ne pas oublier cependant que nous sommes actuellement dans une période transitoire et que les vieilles structures ne sont pas toutes remplacées... donc, il reste toutes sortes d'emplois actuellement.

Conséquences sur l'intervention dans nos services

Obligation

Manque de motivation: chez les clientes, chez les intervenantes
Pressions des bailleurs de fonds
Changement de programmation (introduction de nouveaux éléments)
Difficultés d'orientation (emplois d'avenir?)
Double rôle: aidante/contrôlante
Plus grand nombre de clientes
Clientèles plus méfiantes
On ne sait pas tout de nos clientes
Connaître tous les programmes existants
Besoin plus grand de formation pour les clientes, pour les intervenantes
Femmes plus âgées
Femmes retournant sur le marché du travail parce que leur mari a perdu sa job
Pauvreté nouvelle
Problèmes familiaux et apparition de nouveaux rôles
Moins de budget avec plus de services à donner
Problèmes d'apprentissage
Femmes sous-scolarisées, plus scolarisées
Elles reçoivent de moins bonnes références, ex: CTQ
C'est une nouvelle approche à développer avec des femmes qui ne veulent pas

Conséquences positives??

L'Etat a besoin de nos services...
Nous sommes encore plus nécessaires pour nos clientes...
L'intervention féministe là-dedans?

Le partage des responsabilités

Groupes/Associations:

Pressions politiques
Recherches
Informations et formations pour les intervenantes

Directions:

Luttes vs normes et budgets et clientèle
Encadrement
Défendre le service vis-à-vis bailleurs

Conseillères

Clarifier l'intervention
Établir de bons rapports avec les clientes
Connaître les lois et les ressources
Contrat clair avec les clientes
Identifier les difficultés d'intervention et les faire connaître à la direction
Dégager les systèmes de valeur

Clientèles

Faire un choix
S'activer dans ce choix

Code d'éthique avec les référents:

Connaître les lois
Ne jamais faire de rétro-information sans que la cliente ne soit au courant
Relater des faits seulement, pas des interprétations, ex. «fin de participation» et non pas «ne veut plus participer»
Défendre notre droit de faire un diagnostic
Savoir référer à un autre programme

Ne pas faire le travail des fonctionnaires à leur place
Garder l'autonomie du service (droit de refuser... type de programmation... confidentialité des dossiers, etc.)

Après une brève analyse de la conjoncture globale qui a mené à la participation obligatoire de certaines femmes dans nos services et des conséquences de cette situation sur nos modes d'intervention, les participantes ont fait les constats suivants concernant leur rapport avec les clientes:

Le phénomène de la participation obligatoire n'est pas nouveau en intervention sociale (délinquants, hommes batteurs, milieu carcéral, etc.) Il est nouveau dans le domaine de l'employabilité. Nous sommes les pionnières. Pas surprenant que nous subissions un choc professionnel. Pas de panique: il faut comprendre et s'organiser pour mieux travailler et mieux vivre cette situation, et c'est possible.

Les intervenantes sont des aidantes... point. Nous ne sommes pas en situation d'autorité. La cliente garde son autonomie dans notre service. Elle a le droit de ne pas faire la démarche proposée, nous avons le droit de ne pas travailler avec elle si la démarche proposée ne lui convient pas. Cependant, en situation de non-dit, on ne peut conclure à la non-motivation de la cliente.

Rapports clairs avec les clientes: ce que je suis, ce que je peux faire pour elles, ce que je ne peux pas faire pour elles, ce que nous pouvons faire ensemble.

On ne peut pas porter de jugement de valeur sur le comportement de nos clientes.

Difficultés parfois avec les différences culturelles: la culture du non-travail par exemple.

Intervention féministe: croire nous-mêmes que l'autonomie financière est essentielle et la base de tout autre libération. Attention à notre propre perception de certains emplois. Même les emplois traditionnels assurent l'autonomie financière. Cependant, l'autonomie financière est là seulement quand les conditions de vie sont améliorées par l'emploi. D'où la nécessité de la formation pour accéder à un emploi décent.

Percevoir le projet professionnel comme partie intégrante du projet de vie. Le projet professionnel est défini dans un premier temps, il peut être réalisé plus tard, et ailleurs. La motivation peut venir par le projet de vie qui lui, nécessitera un plan professionnel.

Redonner son histoire à notre cliente. La situer par rapport à ce qui est passé, et ce qui est à venir. Lui démontrer que même s'il y a des contraintes, il lui reste des choix à faire, et qu'elle vaut la peine que ces choix lui demanderont.

Il y a une démarche à faire à notre service (un choix), mais le reste de la démarche se fera souvent ailleurs (formation, soutien personnel en thérapie ou autre, socialisation dans le bénévolat ou dans un EXTRA). Pour certaines clientes plus prêtes, l'encadrement pour recherche d'emploi se fera à notre service jusqu'à l'emploi, quelquefois après l'emploi.

Tenir compte dans notre intervention que nous avons affaire à une femme, très souvent mère, et que le projet de vie est en partie déjà défini (...mère) et que la motivation peut venir de la responsabilité familiale.

Dans la définition du projet à faire avec la cliente, nous devons connaître la Loi de l'aide sociale lorsque notre cliente est prestataire; autrement, notre aide pourrait être hors-contexte, et même nuire à la cliente. Connaître la Loi, c'est se donner une sécurité à soi, comme intervenante.

Se rappeler du partage des responsabilités cité plus haut. Nous ne sommes pas responsables de la Loi, du contexte économique, et des «malheurs» de notre cliente. Nous sommes presque «un accident de parcours» dans la vie de cette femme; cet accident peut être déterminant pour elle, comme il peut être insignifiant. Notre performance et notre satisfaction à nous se situent beaucoup plus au niveau de l'honnêteté dont nous aurons fait preuve, des efforts que nous aurons faits pour être

constamment informées de tout ce qui concerne les femmes qui viennent à notre service, et dans la manière toujours renouvelée de transmettre les connaissances nécessaires à notre cliente pour lui permettre de faire son choix.

Il n'y a pas de recettes miracles... et on ne fait pas de miracles!

Il est ressorti des discussions que:

1) bien que les participantes connaissent très bien tous les morceaux du casse-tête, elles ont vivement apprécié la vision globale que Francine a amenée;

2) La division des responsabilités entre: groupes de femmes, direction de service, conseillères, clientes, a aidé grandement les femmes à «alléger» la compréhension des rôles que chacune des parties a à jouer.

Elles sentent que la tâche est moins lourde sur leurs épaules.

3) Les participantes veulent aller chercher de la formation plus pointue pour être plus à l'aise avec les contextes économique et social qui sont en pleine transformation ou mutation.

Donc

a) identification de leurs besoins de formation;

b) par la formation d'un atelier l'an prochain.

- 4) Elles souhaitent développer des collaborations avec d'autres groupes ayant des liens avec les différentes problématiques. Ex.: groupes de personnes assistées sociales, organismes reliés à la recherche.
- 5) Elles croient important de connaître les nouvelles positions entourant les différentes problématiques reliées à leur travail et demandent s'il est possible d'avoir une page dans le Bouge faisant état des nouvelles parutions ayant un lien avec le travail des intervenantes.

Francine Jeannotte

Atelier 2: Les femmes des minorités culturelles

Une douzaine de personnes provenant de divers milieux ont participé à l'atelier «Les femmes des minorités culturelles», animé par madame Camélia Surdulescu qui est responsable des programmes de formation professionnelle à L'Hirondelle, Comité d'accueil inter-ethnique. Cet organisme offre des services de première ligne aux immigrants de toutes nationalités ainsi qu'une formation en tenue de caisse aux nouvelles arrivantes.

L'animatrice a présenté les caractéristiques socio-économiques

des femmes immigrantes. Certains facteurs comme la méconnaissance du milieu, le choc culturel, l'isolement et la méconnaissance de la langue française freinent leur intégration à la société québécoise. Parmi les obstacles à l'insertion en emploi on note la sous-évaluation de la formation et de l'expérience acquise à l'étranger.

Pour favoriser l'accès de ces femmes au marché du travail, L'Hirondelle intervient à trois niveaux: auprès de la participante, auprès de son conjoint et auprès des employeurs.

L'écoute active permet à l'intervenante de connaître les participantes et de cerner leurs besoins. L'accent est mis sur l'établissement d'un climat de confiance, basé sur le respect des valeurs culturelles différentes, et sur le développement d'une bonne communication.

Le modèle d'intervention interculturelle mis sur pied par cet organisme tient compte des différences culturelles aux niveaux de: la perception de l'espace et du temps; de la structure familiale; des interactions aidant-aidé dans un contexte professionnel et des codes d'échanges interpersonnels.

L'Hirondelle organise aussi des rencontres de groupe avec les conjoints pour désarmer leurs craintes face à l'intégration en emploi de leur femme et pour créer un environnement familial favorisant pour la participante.

Pour faciliter l'intégration des immigrantes au milieu du travail, L'Hirondelle élabore un plan d'intervention conjointement avec l'entreprise qui reçoit une stagiaire. Ce plan comprend notamment des rencontres de sensibilisation auprès de l'employeur et du personnel.

Francine Grégoire

Atelier 3: Gérer au féminin

Madame Françoise Marchis-Mouren de Hydro-Québec et madame Francine Richer du groupe Femmes, Gestion et Entreprises des H.E.C. étaient personnes ressources de l'atelier Gérer au féminin tenu dans le cadre du congrès du CIAFT en novembre dernier.

L'atelier s'est déroulé en deux parties: les personnes ressources nous ont présenté un exposé touchant pour chacune un aspect particulier de la gestion au féminin et dans un deuxième temps des exercices nous ont été proposés afin d'identifier le style de gestion des participantes.

Madame Marchis-Mouren, après un bref survol de la littérature consacrée à la gestion au féminin, nous a fait part des résultats d'une recherche qu'elle a menée avec Francine Harel Giasson, professeure à l'École des

Hautes Etudes Commerciales. Il s'agit d'une analyse exploratoire d'entrevues effectuées auprès de 30 gestionnaires québécoises. Cette recherche dénote une vision semblable de la gestion chez les femmes rencontrées. Les gestionnaires féminines valorisent le mode interactif et participatif avec les gens avec qui elles sont appelées à travailler. Les membres de l'équipe constituent un élément clé dans le succès de l'entreprise: l'apport spécifique de chaque personne, la cohésion, la motivation et la créativité sont autant d'éléments qu'il apparaît important d'encourager au sein d'un groupe de travail. La gestionnaire se sent responsable du bon fonctionnement de son équipe... et selon madame Marchis-Mouren, c'est un peu la répétition du rôle maternel transposé au monde du travail. Transposition très bien vécue par les femmes interrogées qui se sentent très à l'aise dans leur leadership.¹

Madame Richer nous a permis de poursuivre la réflexion en identifiant le type de compétences identifiées comme nécessaires dans un courant actuel dans le monde des gestionnaires: la gestion de qualité. On parle de compétences techniques, de réactions adéquates, de capacité d'analyse, de connaissance de soi, d'habileté dans les contacts sociaux, de capacité à établir des contacts

¹Harel Giasson, Francine, Marchis-Mouren, Marie-Françoise, Le leadership au féminin: et si c'était du leadership? Gestion, Septembre 1991

avec les personnes-clés, de résistance au stress, de capacité à fixer des buts, à apprendre de l'expérience, à innover,... La discussion nous a permis de réaliser que, du moins sur les principes, le mode de gestion privilégié par les femmes et l'approche basée sur la gestion de qualité se rejoignent beaucoup.

La deuxième partie de l'atelier visait à faire prendre conscience aux participantes de leur propre style de gestion.

Vous reconnaissez-vous des dominantes dans le style directif, le style conseiller, le style participatif ou encore le style déléгатif? L'exercice proposé a permis d'amorcer une réflexion et le groupe a pu constater qu'essentiellement, le style de gestion est de nature évolutive: il tient compte des personnes avec qui nous sommes appelées à travailler, de notre propre développement professionnel, des cycles de vie.

Lise Lafrance

Atelier 5: Les lieux de pouvoir se déplacent-ils?

Tout en étant fort instructif au niveau de l'analyse du marché du travail actuel ainsi que sur les raisons qui ont amené nos gouvernements à décentraliser certains pouvoirs, l'exposé de

monsieur Bernard Vachon aura suscité chez les participantes beaucoup de questionnements en fonction des dossiers que nous défendons. Ainsi, plus qu'une crise économique, nous vivons actuellement une mutation du marché du travail et selon monsieur Vachon, nous ne pouvons plus penser combattre le chômage uniquement par la croissance économique mais bien profiter de cette mutation pour repenser l'organisation du travail disponible. Cette période bousculante devrait être l'occasion de développer autrement, d'inventer un nouveau système et cela à partir de nos forces régionales puisque la décentralisation n'est pas un phénomène temporaire mais bien appelé à se maintenir. De là l'importance pour les femmes de siéger dans les nouveaux lieux décisionnels où se dessineront les grandes orientations d'une nouvelle stratégie économique.

Madame Nicole Dorin du Conseil du Statut de la Femme, quant à elle, nous a amené à penser stratégie pour investir ces lieux de pouvoir, que ce soit les Conseils régionaux de développement (C.R.D.) ou les sociétés régionales de développement de la main-d'oeuvre. Dressant un portrait des représentations au C.R.D. dans les différentes régions, nous pouvons constater une fois de plus que peu de femmes y sont présentes. Les participantes ont manifesté le désir que les stratégies locales menant à des actions réussies soient communiquées dans les autres

régions. Ceci pourrait se faire par le biais du comité sur le plein emploi du CIAFT.

Andrée Robert
responsable du CIAFT régional

Atelier 6: Tout ce que vous avez toujours voulu savoir: l'intégration des femmes dans les métiers non traditionnels

Chacune des invitées du groupe témoin s'est présentée en donnant son nom, l'organisme qu'elle représente et la fonction qu'elle occupe.

Une cassette vidéo d'information et de sensibilisation sur la place des femmes au travail a été présentée aux participantes.

Les participantes de l'atelier ont échangé avec le groupe témoin sur l'intégration des femmes dans les métiers non traditionnels. Elles ont été amusées et curieuses quant aux équipements et appareils qu'avaient apporté les travailleuses non traditionnelles.

Enfin, les intervenantes qui supportent les femmes dans une démarche d'intégration dans un métier non traditionnel ont pu repartir avec quelques bons outils d'animation et une bien meilleure idée du vécu des femmes en emploi non traditionnel.

Recommandations:

1. L'intégration et le maintien des femmes en emploi non traditionnel n'est pas une chose facile. Nous devons continuer à informer et à sensibiliser les employeurs, les intervenants des groupes d'intégration et les femmes elles-mêmes. Miser sur la valorisation des métiers d'avenir pour les femmes et sur les avantages d'intégrer des femmes en emploi non traditionnel.
2. Informer et sensibiliser les jeunes filles dès le niveau scolaire sur les métiers d'avenir en leur présentant des modèles de femmes travaillant dans des emplois non traditionnels.
3. Nous recommandons au CIAFT de faire pression auprès du gouvernement pour que les formations subventionnées permettent aux femmes d'obtenir des diplômes qui soient bien reconnus sur le marché du travail. Il faut mettre fin aux attestations qui ne sont plus reconnues sur le marché de l'emploi.

Diane Guay

Atelier 7: De la confiance en soi au travail

L'atelier était animé par Cécile Beaudoin du Centre Emersion, à Baie-Comeau.

Cet atelier nous conviait à une exploration du volet «développement de la personne» tel qu'il se vit au Centre Emersion. Madame Beaudoin qui a une très longue expérience en relation d'aide, nous a notamment fait connaître les buts visés par cette partie essentielle du processus, soit:

1. La cohésion du groupe;
2. Favoriser un climat d'entraide pendant et après le stage;
3. Initiation aux facteurs de base qui apportent la confiance en soi afin de non seulement se trouver plus facilement du travail mais aussi le conserver et ne pas finir en burn-out;
4. Mieux se connaître afin d'apprendre à transformer ses forces négatives en forces positives.

Elle nous a ensuite entretenu des moyens et des outils qu'elle utilise afin de favoriser l'augmentation de la confiance en soi des participantes. Finalement, en dernière partie elle nous a invitées à relaxer (!) et à faire un exercice de visualisation.

Pour certaines, cet atelier amenait une toute nouvelle approche dans le travail qu'elles effectuent déjà, pour d'autres ce fut l'occasion de voir ce qui se fait ailleurs.

A la fin de l'atelier, plusieurs participantes ont émis le souhait que le CIAFT organise une session de formation sur le sujet car elles avaient envie d'en savoir plus!

Rosie Lemieux

Atelier 8: La formation professionnelle: le point

Les personnes ressources étaient Lise Doyle du Conseil du Statut de la femme et Linda Cloutier du Secrétariat à la condition féminine

Première partie:

D'abord Lyse Doyle présente un exposé sur les événements marquants de l'éducation des adultes et son évolution. Dans la pratique, elle présente des mesures qui n'ont pas atteint les résultats escomptés et comment les femmes ont été affectées par ces mesures. Elle fait le lien avec la nouvelle structure de la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre (SQDM) et l'importance qu'un siège soit réservé aux groupes de femmes.

S'inspirant d'un avis adressé au MEQ et au MESS intitulé:

«Accroître l'accessibilité et garantir l'adaptation, L'éducation des adultes dix ans après la Commission Jean» publié en 1992, elle fait un bref retour en arrière sur l'évolution de l'éducation des adultes à partir de la Commission Jean.

1980 - 1982 - Le rapport de la Commission d'études sur la formation des adultes

Les quatre grands constats à l'époque sont:

1. La scolarisation faible de la population adulte
2. L'existence des inégalités d'accès à l'éducation
3. L'orientation dominante en éducation des adultes est celle de l'adaptation de la main-d'oeuvre aux objectifs des entreprises
4. Formation et services dispensés mal adaptés aux caractéristiques et aux besoins des adultes.

Plusieurs mesures furent mises en place pour remédier à ces situations.

1984 - L'énoncé d'orientation en éducation des adultes: les cinq orientations du gouvernement et les mesures qui en découlent

Les cinq orientations du gouvernement

1. Une conception de l'éducation qui met l'accent sur la permanence de la démarche éducative

2. La pluralité des lieux de formation
3. Les dimensions économiques, culturelles et sociales du développement éducatif comme différentes facettes d'une même réalité
4. Une priorité aux formations qualifiables
5. La formation sur mesure comme une approche pédagogique à privilégier

Les mesures découlant de l'énoncé gouvernemental et leur évolution

- Loi qui reconnaît le droit de l'adulte à l'éducation et à la gratuité des services de formation
- L'ouverture de l'enveloppe budgétaire au primaire et au secondaire (financement sur la base des populations inscrites)
- Les mesures prises en faveur de l'alphabétisation, des budgets accordés aux commissions scolaires et le programme de soutien à l'alphabétisation populaire autonome ont permis l'accessibilité de même que la multiplication des clientèles.
- Les services d'accueil et de références (SRAR) visant la concertation des intervenants d'une région en vue d'offrir un service unifié.
- L'une des mesures majeures préconisée était la reconnaissance des acquis extra-scolaires.

Ce qui découle de l'énoncé d'orientation c'est que le gouvernement accorde la priorité

aux besoins du marché du travail et relègue au second plan la mission éducative de l'Etat. Cette nouvelle orientation aura pour effet de favoriser au fil des ans:

- le transfert de programmes, de services et de budgets du MEQ au MMSRFP;
- le développement de nouveaux programmes ou de nouvelles mesures au MMSRFP plutôt qu'au MEQ;
- des réductions budgétaires dans les programmes et les services répondant aux besoins de la main-d'oeuvre ou aux volets de la politique d'éducation des adultes, ou MEQ, au MESS et même au MMSRFP.

Cependant, dans la pratique, les mesures n'ont pas atteint les résultats escomptés.

De plus, d'autres événements non prévus dans l'énoncé de politique ont eu des conséquences négatives sur l'éducation des adultes, entres autres:

- L'harmonisation jeunes adultes en formation professionnelle
- La réforme de l'aide sociale
- La réforme de l'assurance-chômage

Le CSF publie ce mois-ci un document de recherche intitulé «La place des femmes en formation professionnelle dans l'ensemble de l'éducation des adultes».

Les faits marquants de cette étude démontrent la place

qu'occupent les femmes en formation, c'est-à-dire concentrées dans le secteur de l'administration et des services au niveau secondaire et collégial.

La tendance en formation est encore de répondre aux entreprises par des formations de courte durée qui ne sont pas reconnues par des diplômes. On est encore loin des aspirations véhiculées par le rapport Jean.

Deuxième partie:

Pourquoi une représentation des femmes aux instances décisionnelles en matière de main-d'oeuvre?

Linda Cloutier a apporté son point de vue à partir de son expérience en condition féminine en faisant les liens avec le premier exposé.

Dans l'énoncé de politique en 1984, les femmes étaient identifiées comme une clientèle prioritaire et l'on reconnaît leurs besoins en terme d'orientation, de diversification, de services adaptés tels la reconnaissance des acquis, les horaires, etc.

La ministre et le Secrétariat à la Condition féminine sont associés à la mise en oeuvre de l'énoncé de politique et la représentation des femmes s'est transposée dans les mécanismes régionaux que sont les TEMO et les SRAR.

Quelques constats sur les difficultés rencontrées par les représentantes

Il s'agissait de nouveaux mécanismes de concertation. La concertation visée était plutôt de nature administrative et le niveau des discussions axé sur les aspects techniques. Les représentantes des femmes se retrouvaient isolées en région mais aussi isolées du fait d'être les seules à se préoccuper des clientes et à vouloir discuter des orientations et avec l'impression que l'essentiel se passait ailleurs.

On connaît maintenant la position de la SQDM. Il n'y a pas de représentante des groupes de femmes mais il y a une représentation des femmes puisqu'elles représentent la moitié du conseil d'administration (on est loin ici de la femme alibi). Il faut faire avec, et développer des stratégies en conséquence.

En guise de conclusion, les échanges ont permis d'alimenter des réflexions sur la notion d'équité pour les femmes en matière de formation. L'égalité numérique au sein de la nouvelle structure de la SQDM n'assure pas que les besoins spécifiques des femmes seront représentés. L'espoir se situe maintenant au niveau des régions dans les futures structures régionales pour l'obtention de sièges réservés aux représentantes des groupes de femmes.

Louissette Dumas

Toutes les femmes sont non traditionnelles...

Texte présenté par Hélène Pedneault dans le cadre du banquet 10ème anniversaire du CIAFT

D'entrée de jeu, soyons claires: pour être une femme, même en 1992, il faut avoir l'esprit aventureux, beaucoup plus que pour entrer dans l'armée, même si la vie nous intéresse - nous aussi - au plus haut point! Il faut avoir le goût du risque, pas pour faire de grandes performances, pas pour être héroïques et accomplir des actes exceptionnels, hors du commun. Non. Seulement pour être une femme ordinaire, puisque nous vivons dans une société où les règles ont été édictées par les hommes il y a bien des siècles.

Contrairement à nous, ce ne sont pas des règles mensuelles, mais des règles inscrites dans le béton armé. Ce qui fait de nous des révolutionnaires-nées. Pour quelques décennies encore, puisque l'Histoire est beaucoup plus lente que nous, chaque geste que nous poserons à contre-courant de ces règles, chaque décision que nous prendrons viendra perturber l'ordre et la conformité. Même les plus petits gestes, même les paroles les plus timides. Pas besoin de vouloir provoquer, pas besoin de vouloir faire des vagues: nous sommes des êtres provoquants, on nous l'a assez dit quand ce fut la mode des mini-jupes!

Alors telle que vous me voyez ce soir, je suis en train d'exercer devant vous une existence complète non traditionnelle et pas moins de 3 métiers non traditionnels en même temps! Je pourrais même dire que je suis non traditionnelle de souche tellement le non-traditionnel est finalement quelque chose de très traditionnel pour moi. Je suis tombée dedans quand j'étais petite, au grand désespoir de ma propre mère qui aurait tant aimé avoir une vraie jeune fille comme rejetonne, plutôt que cette hurluberlue qui ne levait le nez de ses livres que pour s'obstiner à mort avec elle, pour jouer de la flûte, écrire des poèmes ou dessiner, jeans et chandail troué sur le dos, punk avant la lettre dans les années 60. Ma mère gagnât ces années-là quelques valeureux cheveux blancs.

Je faisais ma petite révolution, mais moins tranquillement que le Québec. J'ai toujours suivi les soubresauts de ma province comme si c'était les miens, comme si nous ne faisons qu'une, m'empressant de transférer dans ma vie intime son agitation sociale. Je réclamaï mon territoire et fustigeais le fédéralisme centralisateur de mes parents. Quand je nationalisai mon électricité, je vis enfin clair: je réclamaï tout de suite mon indépendance. On ne voulut pas me l'accorder. Je la pris sans discuter et me sauvai avec elle - contrairement à mon pays avec qui malheureusement je suis en

rupture d'harmonie depuis mes 18 ans.

Je m'en allai donc avec mon indépendance, bras dessus, bras dessous, pour exercer mon premier métier non traditionnel: le journalisme. J'avais 21 ans, j'étais affligée d'une naïveté sans nom: je croyais dur comme fer que les femmes étaient le sexe fort. Pour moi, c'était une sorte de dogme. J'y croyais aussi fort qu'à la transubstantiation, à la virginité de la Vierge Marie et à l'infaillibilité du pape Pie XII. C'est vous dire combien j'y croyais. Ça devait être chez moi une sorte de malformation congénitale.

Je suis donc arrivée à Radio-Canada à Chicoutimi, fraîche et pimpante, dans un monde d'hommes où j'étais l'exception. Je n'ai aucun mérite, je n'avais aucun courage particulier, je ne m'en rendais même pas compte. Je voyais bien que certains de mes reportages donnaient des sueurs froides à tout le monde. Que certains de mes propos étaient vus comme des discours de veille de menstruation, mais j'étais atteinte d'une forme de cécité grave qui me faisait faire ce que j'avais à faire sans m'occuper des crises d'hystérie de mes collègues, que je décodais uniquement comme des traits de caractère bizarres. Peut-être était-ce là, en chair et en os, la fameuse virilité des hommes dont j'avais tant entendu parler? Un goût de s'affirmer à tout propos même quand ça ne les regardait pas, et surtout quand il s'agissait d'une femme? Je n'en avais pas la

moindre idée. A part mon père, je ne connaissais pas vraiment les hommes à cette époque. Je venais d'une famille de filles. J'ai donc exercé mon métier de journaliste en flottant au-dessus des humeurs de mes collègues. J'étais l'innocence incarnée, à peine sortie de son emballage.

En étant journaliste, en fait, je ne visais qu'une chose: devenir écrivain. (On ne disait pas encore «écrivaine» à cette époque.) Voici donc mon second métier non traditionnel, que je suis en train de pratiquer devant vous. Métier non traditionnel parce que peu de femmes s'y risquait, au Québec, dans les années 60 et au début des années 70. C'est au milieu des années 70 que les femmes ont vraiment éclaté sur le plan de l'écriture. L'outil principal de l'écriture, ce sont les mots. Et les mots forment des images, qui finissent par faire des histoires.

Mais comme vous le savez, dans la langue française, le masculin a avalé le féminin il y a quelques siècles. Il a donc fallu usiner un peu l'outil qu'est la langue pour l'ajuster à l'apparition des femmes dans le monde de l'écriture. Jusque là, nous étions écrites à l'encre sympathique peut-être, mais invisible! Il a fallu frotter pas mal fort pour que nos mots apparaissent. Certaines femmes sont même allées jusqu'à traduire au complet la langue française pour qu'elle parle le féminin. Elles disaient: «La soleille est belle à matine»... ou «La camionne est sortie de la garage de

reculonne». Etc. C'était un peu radical mais ça faisait du bien à entendre, heureuses que nous étions de nous venger de la célèbre règle apprise à l'école que «le masculin l'emporte sur le féminin», message subliminal que nous avons bien enregistré dans tous les autres secteurs de nos vies. Quand on parlait de «L'Homme» au sens large, on nous disait de ne pas s'en faire, que les hommes embrassent les femmes et que nous y étions incluses. Combien de mensonges de ce genre a-t-il fallu pour faire taire la moitié de la planète? Ça dépasse l'entendement. Je crois que personne n'est capable de compter jusque là, à moins d'utiliser l'algèbre et ses coefficients de puissance.

Encore aujourd'hui, certains mensonges persistent: je vais vous donner un petit exemple. Vous avez toutes assisté à au moins un spectacle de chansons dans votre vie. Quand un musicien joue de la guitare électrique, il fait tellement de simagrées qu'on a l'impression que ça prend des muscles traités aux stéroïdes anabolisants pour arriver à en jouer, que ça prend une force physique hors du commun alors que ça ne prend que quelques fils, quelques volts-ampères et des doigts agiles. Un anémique peut jouer de la guitare électrique et pousser le jus au maximum. Un enfant de 4 ans peut en jouer. Mais quand Geneviève Paris joue de la guitare électrique, elle ne nous fait jamais croire qu'il faut être Louis Cyr. Tout à coup, la grâce s'installe et sa

grande virtuosité nous éblouit, sans simagrées. Je l'ai vue un soir, en Louisiane, dans un club de jazz enfumé, faire une séance d'improvisation - un jam session comme disent les musiciens - avec d'autres guitaristes, une sorte de combat amical de virtuosité. Ils ont tous déposé les armes devant elle et ils l'ont regardé jouer, incapables de la suivre.

De la même façon, ils nous ont toujours fait croire que ça prenait des gros bras pour conduire un poids lourds ou un autobus. Le travail du CIAFT et l'entêtement des quelques femmes qui ont été les premières à briser ce ghetto d'emplois bien payés nous ont prouvé de contraire. Ce qu'ils ne savaient pas, c'est que ça prend 100 fois plus de force pour bouger un homme que pour opérer de la machinerie lourde. L'homme au grand complet est une machinerie lourde! Et nous avons déjà cette compétence depuis toujours. On s'est fait des muscles indestructibles à essayer de bouger leur masse d'inertie, bien plus lourde qu'un 10 roues. Avant on nous traitait de grues, aujourd'hui on en conduit. Tout un changement!

Pour devenir électricienne, c'était déjà moins compliqué: nous avons toujours été électrisante pour l'autre sexe - ils nous l'ont assez dit. Alors pour une fois que ça pouvait nous servir à bien gagner notre vie sans être obligées de donner notre corps à leurs fantasmes...! Pour devenir pompière, pas de problème non plus: nous sommes nées

incendiées et avons appris jeunes l'art d'éteindre des feux à la journée longue, surtout celles qui sont mariées et mères.

Le hic, c'est que d'exercer un métier non traditionnel oblige les femmes à mener une double vie, elle qui en avait déjà une en travaillant et en élevant une famille. En effet, le jour elles sont en casque protecteur et en bottines CSN, et le soir elles sont en talons hauts et en robe, à tel point que leurs collègues de jour ne les reconnaissent pas le soir. De Tom Boy à Estée Lauder!

L'autre jour, j'entendais parler deux adolescents. L'un demandait à l'autre: «Qu'est-ce qu'elle fait, ta mère?» L'autre répond: «Est tireuse de joints». Et l'autre de s'écrier: «Wow! As-tu du bon stock? Colombien ou québécois?» Ça prendra encore quelques générations avant que puisse entrer dans les moeurs la présence des femmes dans des métiers non traditionnels!

Quand j'ai lu l'impressionnante documentation du CIAFT pour écrire ce petit billet, quand j'ai parcouru leur fascicule extrêmement bien fait et amusant qui circule dans les écoles secondaires, j'ai relevé que la plupart des femmes qui témoignaient, sur une vingtaine de métiers non traditionnels, disaient qu'il fallait - et je cite- «être persévérante et avoir beaucoup d'humour partout où il y avait des hommes».

Ah! L'humour! L'arme millénaire de la santé des femmes! Leur meilleur anti-dépresseur, sans effets secondaires abrutissant. Mais avez-vous déjà pensé que l'humour est aussi un métier non traditionnel pour les femmes? C'est mon 3ème métier, j'en sais quelque chose. Moi je fais de l'humour écrit et parfois parlé, mais on peut compter sur la même main les femmes qui gagnent bien leur vie avec l'humour en 1992, art qu'on a érigé au rang d'industrie depuis quelques années.

A part Clémence et Marie-Lise Pilote, qui ont beaucoup de succès, et quelques autres qui commencent à émerger, l'humour est encore une chasse-gardée masculine. On se demande pourquoi, étant donné que les femmes sont mortes de rire entre filles depuis des siècles, dans leurs cuisines ou dans leurs réunions! Ce n'est donc pas un manque de compétence! Mais leur humour est souvent bien embarrassant, gênant même pour notre autre moitié d'humanité.

Clémence n'a rien trouvé de mieux, pendant toute sa vie que de faire de l'humour en transgressant des tabous comme la mort, le cancer et même, son dernier grand coup, la ménopause. Marie-Lise Pilote, dans son spectacle actuel, a un numéro hilarant sur une femme enceinte. Les femmes font de l'humour à partir d'elles, à partir de leur monde et de leur vie, en se prenant elles-mêmes comme cobayes. Ce qui fait que les hommes «ont mal à leur aise», si je

puis dire, quand ils entendent les farces des femmes.

Qu'on se souvienne de ce monologue de Clémence intitulé «Me semble que j'ai une bosse», où une fille téléphonait à sa mère pour lui dire qu'elle avait une bosse sur le sein et qu'elle croyait avoir un C-A-N-C-E-R. Elle n'osait même pas prononcer le mot, elle l'épelait. Les hommes font de l'humour à l'extérieur d'eux. Quel homme a jamais osé faire un numéro hilarant sur l'impuissance ou la peur de l'impuissance chez les hommes? Sur leur façon d'avoir l'air à l'article de la mort pour le moindre rhume?

L'humour des femmes est rarement anodin. Il provoque, plus souvent qu'autrement, des rires jaunes, même après un éclat de rire libérateur. Il a un effet homéopathique. Ce sont des femmes qui font le succès des femmes humoristes. En travaillant avec Clémence pendant cinq ans, j'ai constaté que 80% de son public est composé de femmes, sauf les samedis soirs, où la moitié de la salle traîne l'autre moitié avec elle parce que c'est un soir de grande sortie. Le samedi, les gars n'ont pas le choix...!

Le CIAFT est un organisme à but non lucratif. En fait, on pourrait dire que les seules à exercer des métiers traditionnels, au CIAFT, sont les permanentes du CIAFT elles-mêmes. En effet, y a-t-il quelque chose de plus traditionnel dans la vie des femmes que le non-lucratif??? Ce

ne serait pas un organisme de femmes si c'était à but lucratif! C'est une farce, ne le prenez pas personnel, prenez-le historique comme disaient mes amies «Les Folles alliées».

Elles précisent quand même dans leur document de présentation que - et je cite - «les membres du CIAFT ne retirent aucun profit en argent» de l'immense travail de défricheuses qu'elles font. Défricheuses... encore un métier non traditionnel. Parce que c'est au pic et à la pioche qu'elles travaillent pour casser le béton armé des ghettos d'emploi. S'il n'y avait pas le CIAFT, il faudrait l'inventer, et je ne suis pas certaine que nous réussirions aussi bien que les femmes qui l'ont créé et qui se battent depuis 10 ans. Nous, les femmes, avons la mémoire longue. Les hommes, eux, ont la mémoire courte. C'est dur à concilier. On ne se souvient jamais des mêmes choses, c'est curieux.

En dix ans d'existence, j'ai calculé que le CIAFT avait écrit pas moins de douze mémoires. Dans leur bilan, il y a des expressions sublimes pour décrire la réaction des organismes de pouvoir à leurs demandes: «reconnaissance de principe»... «manque de volonté politique»... «engagement du gouvernement»... «cependant la commission consultative sur le travail n'a pas été mis en application par le gouvernement»... «aucune modification majeure apportée à la loi sur l'assurance-chômage»...

«maintien de l'ensemble des mesures jugées inacceptables par le CIAFT»... etc., etc. Un bouquet d'euphémismes! Comme disait Benoîte Groulx dans un élan du coeur, dans une entrevue qu'elle accordait à la Vie en Rose en 1983: «Les filles, qu'est-ce qu'on est gentilles!»

Et les femmes du CIAFT continuent, comme tant de femmes qui se battent sur d'autres fronts, opiniâtres, gagnant petites batailles après petites batailles, humblement, parce que nous savons de toute éternité que c'est ainsi que nous finirons par gagner la guerre en ne versant pas une seule goutte de sang. Nous n'avons aucun sens des barricades. Et si nous le pouvions, nous transformerions la violence en compost pour faire pousser quelque chose de plus joli.

Le CIAFT est un organisme de pression. Alors les nouvelles techniciennes en hydraulique que nous sommes en train de former vont nous être très utiles pour mettre de la pression aux bons endroits! Rappelons-nous que les députés et les ministres passent - certains s'en vont même faire du papier à la Donohue, comme on l'a vu il y a 15 jours - mais que le CIAFT reste. Contrairement aux hommes politiques, nous n'avons rien à perdre, surtout pas le pouvoir!

Et avez-vous pensé que dans quelques décennies, quand il y aura 50% de femmes partout, dans tous les métiers qu'elles ont envie

d'exercer, historiquement occupés par des hommes, on ne pourra plus appeler ça des métiers non traditionnels? Ce seront peut-être le nursing, l'enseignement et la restauration qui seront devenus des métiers non traditionnels. Et comme disent les femmes qui sont passées de coiffeuse à mécanicienne d'aéronefs, ou de caissière dans une banque à monteuse de ligne, ou opératrice de machine à coudre à «conductrice de procédé en continu»: «Tant qu'à travailler, aussi bien que ce soit payant». Le cash, c'est la liberté. Escaladons l'indice Dow Jones, l'Everest des femmes!

Ah! si j'étais payée au mot que j'écris ou que je prononce dans une année (une quantité faramineuse...) vous auriez devant vous une millionnaire, autre métier non traditionnel pour une femme. Mais au fond, une écrivaine, on pourrait dire que c'est une sorte d'assembleuse-monteuse de phrases. Le hic, c'est que c'est beaucoup moins payant...

En terminant, j'ai eu envie de dire «longue vie au CIAFT». Mais je me suis retenue parce que si je dis cette phrase, ça voudra dire que notre bataille pour l'accès à l'égalité, à l'équité salariale, et même au simple accès au travail sera éternelle. Alors je dis - et je crois que les membres du CIAFT comprendront exactement ce que je veux dire - j'espère que nous n'aurons plus besoin du CIAFT dans quelques années. Et le jour de la mort du CIAFT, on va virer un méchant party parce que ça voudra

dire que nous aurons obtenu ce que nous voulions: l'égalité, la simple égalité. Mais là, je pêche peut-être par excès d'optimisme...

Hélène Pedneault
12 novembre 1992

Réflexion sur les femmes et l'employabilité

Texte présenté par Gabrielle Ciesielski, directrice de L'Enjeu et membre du conseil d'administration, dans le cadre de la dixième assemblée générale du CIAFT.

1. Préambule

L'an dernier, à cette date, j'avais l'occasion de m'entretenir avec vous de la question des programmes d'employabilité et de la formation professionnelle. Je vous disais alors que dans une période d'une quinzaine d'années, nous étions passés de l'intégration au travail à l'employabilité. Je faisais la démonstration que ce changement n'était pas dû au hasard mais plutôt à des valeurs de société: les chômeurs sont responsables de leur chômage; autrement dit le chômage est un problème individuel que l'on peut résoudre en changeant nos attitudes. Je constatais avec vous l'apparition d'un certain cynisme par rapport au chômage. Celui-ci est devenu un phénomène normal

comme l'inflation et la dette. J'y avançais aussi que la formation était devenue au Québec un substitut à l'emploi mais que malheureusement tout le monde ne peut devenir chanteuse d'opéra ou scaphandrier comme l'indiquait la liste des pénuries d'emploi de 1990.

La présidente vient d'évoquer tout le travail et les gains obtenus par notre regroupement depuis 10 ans. J'aimerais poursuivre cette réflexion avec vous à partir de l'axe suivant: nous, intervenantes dans les services et groupes gravitant autour de l'employabilité, la formation et les femmes, comment devons-nous orienter nos futures orientations que ce soit au plan professionnel (dans nos organismes) ou politique (dans notre regroupement) dans les prochaines années?

2. Pour répondre à cette question, j'aimerais en poser 2 autres:

1ere question: Nos services spécifiques aux femmes ont-ils encore leur raison d'être?

Si l'on en croit la rumeur populaire, les femmes ont beaucoup progressé sur le marché du travail. Faisons d'abord le point sur cette question. En effet, la grande tendance des vingt dernières années est la féminisation du marché du travail. Qu'est-ce que cela veut dire dans les faits?

- la présence quantitative des femmes s'accroît, parallèlement à une diminution des hommes. Actuellement, elles forment 45 % de la main-d'oeuvre au Québec. Et ceci en dépit du chômage et de la récession.

- la présence qualitative des femmes, la qualité des emplois qu'elles occupent, ne s'améliore que très, très lentement. Il faut souligner l'augmentation des femmes dans des postes cadres, dans les professions libérales, dans des métiers non traditionnels et à la tête de nouvelles entreprises.

- parallèlement à ces bonnes nouvelles, le taux de féminité (c'est-à-dire le % de femmes parmi les travailleurs) s'intensifie. Les femmes sont de plus en plus concentrées dans certains métiers, professions, secteurs. Et comme les femmes occupent les emplois du marché qu'on appelle secondaire pour le différencier du marché primaire, ce sont les emplois «moins quelque chose»: moins payés, moins qualifiés, moins permanents. Je ne vous apprends rien. Et si ce n'était que ça, nous aurions déjà beaucoup de travail.

- il se développe un 3e marché du travail, celui des faux emplois, des emplois bidons. Je parle des programmes gouvernementaux. En soi, ou prises ponctuellement, ce sont des initiatives qui peuvent être valables. Dans les faits, et plusieurs groupes l'ont démontré, ce 3e marché constitue un maillon important du cycle emploi - travail

précaire - chômage - bes - programme bes. C'est ce qu'on appelle la roue de la pauvreté.

- les femmes sont de plus en plus insécures par rapport au marché du travail. Elles ne sont jamais sûres des investissements qu'elles font au niveau de la formation. Est-ce que cela va rapporter quelque chose? Elles ne sont jamais sûres de l'emploi qu'elles occupent. Va-t-il durer? Cette insécurité est insidieuse, stressante, même si elles apprennent à vivre avec.

- le rapport des femmes au travail s'est transformé. Pour beaucoup de jeunes femmes, le travail est devenu comme pour les hommes une partie de leur identité. Elles planifient leurs maternités en fonction du travail et non plus l'inverse. Cependant, il y a une bonne proportion de femmes pour qui l'identité est davantage fondée sur la condition de mère, il ne faudrait pas l'oublier. La grande tendance chez les femmes est de tenter de concilier les 2 identités: l'identité maternelle et l'identité professionnelle.

- les femmes sont plus nombreuses à se recycler, à aller en formation mais elles ne sont pas égales entre elles au plan de l'accès à la formation. Il y a celles qui peuvent se payer des formations reconnues comme nous les intervenantes. Et il y a les autres, qui doivent prendre ce qui est offert dans la liste des cours subventionnés. Et ce qui est offert, c'est beaucoup des formations

reconnues mais bas de gamme comme les AEC et les formations non reconnues que l'on peut qualifier de non qualifiantes.

- les femmes portent seules la responsabilité de se recycler, de se réorienter, d'étudier, de prendre des décisions par rapport à leur avenir et à celui de leur famille. Elles doivent tout négocier seules, surtout leur place sur le marché du travail.

- l'accès à la formation est une course dans un labyrinthe à cause des nombreuses portes d'entrée et du manque d'arrimage entre elles, des restrictions en termes d'admission qui font d'elle une cliente, une prestataire, un membre des minorités visibles, une jeune, une handicapée, une citoyenne dont le code postal est entre H1W et H2S, avant de la reconnaître simplement comme une femme.

- l'accès à de nouveaux emplois est une course à obstacles à cause de l'arrimage difficile entre les exigences de l'employeur, les compétences de la candidate et entre les exigences de la candidate et les conditions de travail offertes par l'employeur.

2e question: La problématique des femmes et du travail a-t-elle changé?

OUI, les femmes partagent avec d'autres groupes le sort des exclus.

Les femmes partagent avec d'autres groupes le sort des exclus.

Il faut commencer à nommer la problématique même si elle fait mal, c'est la problématique de l'exclusion.

L'exclusion est un phénomène pas vraiment nouveau, il y a toujours eu des exclus dans nos sociétés. L'exclusion des années 80 et 90 a quelque chose de nouveau cependant, c'est qu'elle s'étend à des couches de plus en plus larges de personnes contrairement aux exclus de la première heure, clochards et personnes handicapées, si je puis m'exprimer ainsi. Elle est le produit des grandes mutations qui sont survenues dans le marché du travail. Il y a de moins en moins de personnes «dedans» et de plus en plus de personnes «dehors». En plus, le «dedans» éclate.

Le problème de l'exclusion, c'est celui de la privation de l'accès à des droits fondamentaux comme le revenu, le logement, la santé et ajoutons le travail. Alors dans les exclus on retrouve nos femmes parmi les travailleurs déclassés, parmi les victimes de fermeture d'entreprise, parmi les travailleurs à statut précaire, parmi les chômeurs de courte et de longue durée, et parmi les assistés sociaux de courte et longue durée, etc.

«Etre exclu, c'est souffrir d'une double fermeture: la société se ferme et l'on se ferme sur soi-même» (Article: Ambition)

De plus, nous, en tant qu'intervenantes, intervenant

auprès des exclus, vivons également avec les conséquences de l'exclusion.

Je n'invente rien en affirmant que les victimes de l'exclusion sociale sont l'objet de préjugés cruels de la part des citoyennes et citoyens de notre belle province. On les traite de parasites, de sans-cœurs, de paresseux, d'improductifs, pour ne nommer que les épithètes les plus courantes. Ces personnes sont carrément méprisées, c'est clair. Nous aussi, nous le sommes, parce que nous travaillons avec, auprès d'elles. Qui reconnaît la valeur de notre travail? Nos structures sont temporaires par définition, nos statuts sont précaires, nos conditions de travail sont inférieures à celles des employés de l'Etat. Ce n'est pas un hasard que nous soyons majoritairement des femmes dans le domaine de l'employabilité. Et pourtant, nous sommes sur la ligne de feu.

Les enjeux sont de taille: on observe des reculs partout, les corridors sont de plus en plus étroits tant dans l'accès au travail et l'accès à la formation.

Que faire? (pour paraphraser une auteure célèbre)

Ne pas se décourager surtout mais recadrer nos analyses, nos interventions, nos actions, nos attitudes. Il faut nous appliquer à nous-mêmes les principes de l'intervention féministe:

Premier principe: démystifier la portée de nos interventions

- l'approche ou la philosophie de nos programmes d'employabilité, c'est une approche individuelle, celle dont j'ai parlé au début. C'est par des changements d'attitudes, croit-on, que l'on peut résoudre des problèmes d'emplois. Même avec la meilleure volonté du monde, l'intervention individuelle a des limites. Il faut la prendre pour ce qu'elle est: un soutien à court terme qui est adapté à certaines personnes et pas à d'autres visant des changements d'attitudes et non des changements structurels. Les attitudes ne sont qu'une partie de la personne, et également une partie seulement des interventions qui doivent être faites pour changer le tout. Lorsque l'on applique des solutions individuelles à des problèmes collectifs (changer nos attitudes pour se trouver un emploi), il y a des limites qui sont vite franchies. Il y a par exemple des personnes qui ne se trouvent pas d'emplois ou qui prennent 1 an pour s'en trouver. L'échec de la cliente devient alors l'échec de l'intervenante. Il ne faut pas non plus tomber dans l'excès contraire et penser que l'intervention individuelle n'a pas de valeur mais elle vaudrait plus si elle était jumelée à une politique de création d'emplois donc de changements structurels. Il y a des groupes comme les nôtres principalement, qui tentent de contrebalancer cette approche axée sur l'individu en adoptant une approche plus globale des problèmes de la personne.

C'est le meilleur des compromis. En ce sens, notre travail demande beaucoup de modestie.

Deuxième principe: La permanence, c'est le changement. Il faut prendre conscience du rôle du changement.

- les changements n'arrivent pas vite. Comme nous intervenons dans le court terme, nous n'avons pas toujours la chance d'en voir les manifestations concrètes. En plus, les changements ne sont pas toujours visibles. Dans notre époque de performance et de mesurabilité, ce qui est invisible n'existe pas. Notre travail demande beaucoup de patience.

- on ne peut changer les autres. C'est le constat le plus difficile à admettre pour des personnes qui se définissent comme des agents de changements. On ne peut que les accompagner dans les changements qu'elles acceptent de faire, ou les prévenir des impacts des changements. Elles ne vont pas aussi vite que nous le voudrions, elles ne vont pas dans la direction que nous leur suggérons, elles ne possèdent pas les compétences que nous pensions, etc. En ce sens, notre travail requiert beaucoup de respect et d'acceptation des autres dans leur différence.

Troisième principe: Départager les responsabilités

- Lorsque vous avez devant vous une cliente qui croule sous le

poids de ses problèmes familiaux, financiers, professionnels, il vous est sûrement arrivé de prendre sa situation au premier degré et de faire tout ce qui est en votre pouvoir pour tout régler. Alors vous vous donnez à 100 %. Et malgré tout, cela ne suffit pas. Cela m'est aussi arrivé. Par la suite, il vous est sûrement arrivé de vous sentir impuissante, découragée ou coupable, et même de remettre en cause la qualité de votre intervention. Vous avez répondu au sentiment d'urgence de votre cliente qui par ailleurs est venue vous rencontrer à son 12ème mois de chômage ou après 15 ans de vie inactive. Vous n'êtes pas personnellement responsable des problèmes de vos clientes. Vous devez franchement lui dire ce que vous pouvez faire pour elle et ce que vous ne pouvez pas faire. C'est déjà toute une responsabilité.

Quatrième principe: Valoriser notre travail et son corollaire: faire reconnaître la valeur de notre travail.

- Nous faisons un travail difficile sur le plan humain. Nous confrontons quotidiennement des femmes en difficulté. Accordons de la valeur à notre travail. Il requiert de grandes qualités. Nous devons d'abord être en bonne forme physique et mentale. L'enthousiasme, le dynamisme et l'imagination sont de rigueur, en plus du sens de l'écoute, de la relation d'aide et de la facilité de communiquer. De plus, c'est au niveau social que nous avons la plus grande utilité. Les femmes

viennent nous rencontrer pour régler des problèmes d'emploi, mais elles viennent avant tout pour être écoutées, pour créer des contacts, pour rompre l'isolement. Nous sommes devenues les travailleuses sociales de l'an 2000, car la question du travail est le problème-clé de nos sociétés. Cessons d'être dans le travail invisible et faisons-nous connaître et reconnaître.

Cinquième principe: Créer des solidarités, briser l'isolement, consolider et élargir notre réseau.

Il faut appliquer les principes que nous transmettons aux femmes concernant la recherche d'emploi. Il faut dénoncer le prix social à payer pour le virage économique et en même temps bâtir des solidarités nouvelles.

Gabrielle Ciesielski

Sources:

«La place des femmes sur le marché du travail à moyen et à long terme», par Céline St-Pierre dans *Changement planifié et développement des organisations, Historique et prospective du changement planifié*, Roger Tessier et Yvan Tellier, Presses de l'UQAM, 1990.

«Ambition, insertion: le défi», *Délégation à l'insertion des jeunes*, Février 1992.

«Pour une éducation socialisatrice des adultes» par Gérald Bogard, *Rapport du Conseil de la coopération culturelle, éducation des adultes et mutations sociales*, Strassbourg 1992.

PAR LA GRANDE PORTE

Vidéo / Couleur / VHS / 20 min. / 1992

Réalisation : Ariane Cordeau et Anne Sérode

Production : UQAM/Relais-femmes en collaboration avec le Conseil
d'intervention pour l'accès des femmes au travail
(CIAFT)

Distribution : Relais-femmes
1265, rue Berri
Bureau 810
Montréal Qc
H2L 4X4

Téléphone : (514) 844-4509

Coût : 40\$ pour institutions et autres organismes
20\$ pour groupes de femmes et communautaires
Frais de transport en sus

Par la grande porte a pour but d'inciter les filles et les femmes à se diriger vers les métiers dit non traditionnels, métiers en demande croissante sur le marché du travail.

Le documentaire vidéo montre des femmes ayant fait ce choix. Elles adorent ce qu'elles font, elles ont le sens de l'humour et sont dynamiques. Leurs collègues de travail les acceptent de mieux en mieux. Les employeurs les demandent de plus en plus.

Sept d'entre elles nous racontent leur passion pour ce qu'elles font. Elles exercent les métiers de: technicienne en entretien d'aéronefs, mécanicienne de machines fixes, assembleure mécanique, technicienne aux appareils, peintre au fusil, soudeuse haute pression et de machiniste.

Veuillez noter que *Par la grande porte* peut très bien aller de pair avec le document *Les métiers d'avenir Vous connaissez?* du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail du Québec Inc. (CIAFT).

Signes Vitaux

UN SPECTACLE POUR COEURS EN URGENCE! Une éloge aux femmes d'aujourd'hui...

Les Productions Monstre vous présente son premier bébé:

SIGNES VITAUx

Des monologues souvent drôles et toujours émouvants.

Du 8 au 20 mars 1993, à 20h30
Salle Strathearn, 3680 rue Jeanne-Mance,

Billets: 15.00 \$; 10.00 \$ (étudiants, âge d'or) Réservations: (514) 967-0600

C'est avec fierté, que les productions MONSTRE vous invite à venir vous plonger dans cet univers féminin peuplé d'êtres qui ont tour à tour le pouvoir de vous amuser, vous effrayer et vous émouvoir. Des femmes attachantes qui vous parlent du plus profond de leur âme. Des femmes bouleversantes qui vous livrent, sans prétention, leurs réflexions sur la vie...

En voici quelques extraits...

Johanne: "Alors je suis rentrée dans la maison et j'me suis allongée près de lui parce que si tu peux pas expliquer un fin, bien probablement que tu la mérites pas non plus."

Thérèse: "Si le plastique existe, c'est que l'éternité existe aussi! Cà c'est un indice du P'tit Jésus!"

Carole: "Les hommes arrêteront jamais de me fasciner. C'est tu la première fois que c'est toi qui est la victime? Je te gage que oui. Ben grâce à moi tu vas perdre ta cerise."

Lyne: "J'y ai demandé qu'est-ce qu'elle avait l'intention de faire dans sa chambre? Elle m'a répondu: étudier l'anglais... Ma mère s'était jurée de mourir bilingue."

Chantal: "...Eh bien, Mlle Desrosiers, on est... heureux de vous annoncer, de façon conclusive et définitive, que vous n'avez pas de personnalité." Pis c'est vrai! J'en ai pas!"

Brigitte: "Tu me portes attention, alors je me prends au sérieux, donc j'te prends au sérieux, donc j'te portes attention. C'est un miracle... je t'aime."

Pour interpréter ces personnages:

...de "Scoop II".

DANIELLE GODIN

...de "Montréal P.Q.".

MARIE-JOSEE GODIN

... "Des Dames de Coeur".

CAROL JONES

Pour mettre en scène ces personnages:

...de "La Misère des Riches II".

PIERRE GENDRON

Pour accompagner en musique ces personnages:

...de "La Tournée Mondiale; Céline Dion".

MICHEL DION