

Le BOUGE, bulletin de liaison du CIAFT, est publié quatre fois l'an. La responsable du BOUGE est Rosie Lemieux, membre du conseil d'administration du CIAFT et intervenante à COFFRE. Les autres collaboratrices sont: Jacinthe Mc Cabe pour la mise en page, le traitement de textes et beaucoup d'autres choses; Marthe Savoie, Lyse Leduc, Rachel Décarie, Francine Grégoire et les membres du comité «Femmes immigrantes», Marie-Claude Martel .

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

Sommaire

• Des nouvelles de la SQDMO

Lyse Leduc nous offre un résumé des actions menées dans le dossier.

• Assurance-chômage et femmes collaboratrices

Les femmes collaboratrices éprouvent beaucoup de difficultés quand vient le temps de réclamer des prestations d'assurance-chômage. Rachel Décarie de l'ACPA nous décrit deux cas de femmes ayant eu des démêlés avec Revenu Canada Impôt.

• Assurance-chômage: la position du Centre Emersion et du Regroupement des femmes de la Côte-Nord

• Les finances publiques et nous

Le CIAFT était signataire du mémoire présenté à la Commission sur les dépenses publiques en février dernier. Nous vous en livrons quelques extraits.

• Femmes immigrantes et marché du travail

Le comité «femmes immigrantes» du CIAFT tenait, le 4 mars dernier, une rencontre d'échanges entre employeurs et groupes d'intégration des femmes immigrantes sur le marché du travail. Un vif succès dont Francine Grégoire et les autres membres du comité nous entretiennent.

• La place des femmes en formation professionnelle

Un aperçu de deux études publiées sur le sujet par le Conseil du statut de la femme.

• Un mal invisible... que l'on peut guérir!

L'isolement social frappe durement les femmes mais il existe des moyens de s'en sortir. L'IR des centres de femmes vient tout juste de publier les résultats d'une recherche menée par Nancy Guberman, professeure chercheuse en travail social.

Le mot de la présidente

Chères amies,

Depuis maintenant 1 an que je suis présidente du CIAFT et pas une seule fois je n'ai eu l'occasion de vous écrire un petit mot.

Lyse me harcèle, Jacinthe me rappelle... me voilà!

Me croiriez-vous si je vous disais que la vie associative du CIAFT est un feu roulant d'actions et de réactions! Commissions parlementaires, conférences, coalitions, etc. Sans une équipe permanente efficace et dynamique rien ne serait possible.

Merci Lyse, merci Jacinthe et bienvenue Thérèse. Hé oui! Thérèse Sainte-Marie est notre nouvelle agente de développement. Vous entendrez parler d'elle prochainement.

Et vous, chères membres, comment allez-vous? J'espère que l'hiver ne vous a pas trop épuisées et que le printemps saura vous redonner l'énergie nécessaire au travail que nous devons faire auprès des femmes.

Bon printemps!!!

*Marie-Claude Martel
Présidente*

Des nouvelles de la SQDMO

Quelques nouvelles concernant le dossier de la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre. Suite à la conférence de presse de décembre dernier dénonçant l'attitude du ministre Bourbeau dans certains dossiers de la condition féminine, le CIAFT a communiqué avec le cabinet du Premier ministre pour obtenir une rencontre avec ce dernier. En principe, une rencontre devait être fixée pour le début janvier. Vous connaissez la suite des événements, à cause de son état de santé, Monsieur Bourassa limite ses activités.

Lors de leur réunion de février, les représentantes régionales aux Tables Education/Main-d'oeuvre, suite à leur analyse de la situation, conviennent d'intensifier leurs démarches afin d'obtenir une représentation aux conseils d'administration des Sociétés régionales de développement de la main-d'oeuvre.

Pour soutenir leurs démarches, elles demandent au CIAFT de présenter leurs candidatures à madame Violette Trépanier, ministre déléguée à la condition féminine, afin qu'elle fasse pression auprès de son collègue, monsieur Bourbeau, pour que des représentantes des femmes soient nommées aux instances

régionales. D'ailleurs, lui-même nous avait maintes fois laissé entendre que le niveau régional était sans doute le meilleur lieu pour faire valoir notre point de vue.

Ainsi fut fait. Le 25 février dernier, Marie-Claude Martel, présidente du CIAFT, et moi-même, rencontrions madame Trépanier à Québec. Cette dernière a accepté de nous appuyer dans ce dossier comme elle l'a fait depuis le début. Lors d'une conversation téléphonique subséquente, Madame Anne-Marie Bouchard du cabinet de madame Trépanier, m'informait que les démarches auprès de monsieur Bourbeau avaient été effectuées, mais elle ne pouvait m'assurer de l'étendue de leur succès. À son avis, la situation ne serait pas uniforme dans toutes les régions. Voilà, nous en sommes là.

Meanwhile... back at the ranch. Le temps coule, le printemps est arrivé après un dur hiver. Souhaitons que le 1er avril aura apporté à certaines autre chose que son cortège d'attrappes et de farces plus ou moins drôles, c'est selon.

Lyse Leduc
CIAFT

Assurance-chômage et femmes collaboratrices ...

Hélène est folle de joie. Elle vient tout juste d'apprendre par Revenu Canada Impôt (RCI) que son emploi a été déclaré assurable. Sa joie, c'est comme un long soupir de soulagement après un an et sept mois d'attente où l'anxiété, la colère, le découragement et aussi l'espoir ce sont cotoyés. Hélène est une femme collaboratrice.

Louise ne sait plus à quel saint se vouer. Elle vient tout juste d'apprendre par RCI que son emploi n'est pas assurable. Elle ne recevra donc aucune prestation de l'assurance-chômage pour lequel elle cotise depuis 1989. Louise a fait sa demande il y a un an et deux mois. Louise est une femme collaboratrice.

Ces deux femmes travaillent dans l'entreprise saisonnière de leur conjoint. L'une en déménagement, l'autre en pavage. Hélène et Louise ne détiennent aucune action dans la compagnie. Leur bureau est situé à la maison. C'est là qu'elles reçoivent les appels des clients, qu'elles préparent les chèques pour les employés-es et pour les fournisseurs.

Sans elles, une autre personne serait nécessaire pour effectuer le travail car même dans les périodes creuses, elles doivent

être présentes pour répondre au téléphone. Lorsque les temps sont difficiles, on ne peut se permettre de perdre des clients.

Pourquoi ces femmes ont-elles tant de difficulté à obtenir ce qui leur est dû alors que depuis 1989, un emploi exercé par une femme collaboratrice n'est plus exclu du régime d'assurance-chômage?

Une partie de la réponse se trouve dans la réforme de la Loi de l'assurance-Chômage entrée en vigueur en 1990. En effet, on retrouve dans la loi, au chapitre des emplois exclus, une disposition relative au lien de dépendance entre l'employeur et l'employé-e.

En résumé, il est prévu qu'un emploi ne sera pas réputé être exercé entre personnes ayant un lien de dépendance (donc pas exclu du régime) si RCI est convaincu que ces personnes auraient conclu entre elles un contrat de travail semblable si elles n'avaient pas eu un lien de dépendance.

En d'autres mots, RCI doit être convaincu qu'une personne extérieure à la famille aurait exercé les mêmes fonctions dans les mêmes conditions.

Pour se convaincre, et c'est prévu dans la loi, RCI considère entre autre le salaire versé, la durée, la nature et l'importance du travail accompli.

Dans les faits, on vérifie si l'emploi que vous avez exercé répond aux critères d'un contrat habituel de travail.

Dans le cas d'Hélène qui travaille pour l'entreprise de déménagement de son mari, on a refusé, dans un premier temps de lui reconnaître les trois dernières semaines de son emploi. Le travail accompli durant la forte saison de déménagement n'a pas causé de problème. Mais en septembre, Hélène est la seule employée qui est demeurée en emploi. Ces trois semaines de plus ont servi à rattraper le travail en retard (classement des factures et documents, évaluation de l'impact de la publicité utilisée sur le chiffre d'affaires, etc.) et aussi à répondre au téléphone. Comme beaucoup de petites entreprises, la structure interne n'est pas très rigide et même s'il existe un livre d'appels, on n'y retrouve pas beaucoup d'inscriptions.

Dix mois après avoir fait sa demande de prestation, (c'est à croire qu'on l'avait oublié!) une agente a demandé à Hélène de lui fournir tous les dossiers de la compagnie pour l'année 1990, des photos du bureau, les rapports d'impôt, les états financiers et tous les documents se rapportant à la

compagnie, la liste de tous les fournisseurs, contractants et outils de publicité.

Inutile de mentionner qu'à l'impossible nul n'est tenu et qu'Hélène n'a pas donné suite à cette requête.

Finalement, un autre agent est allé rencontrer Hélène et son conjoint et ce dernier a conclu qu'en aucun temps Hélène et son époux ne pouvaient prouver que le travail avait été réellement effectué.

A bout de nerfs, Hélène a eu recours au service d'un avocat et a finalement eu gain de cause.

La cause de Louise n'a pas encore connu de dénouement heureux. Malgré les représentations de son avocat, elle devra en appeler de la décision de RCI devant la Cour Canadienne de l'Impôt. Louise travaille dans l'entreprise de pavage de son mari. Comme Hélène, elle n'a pas de contrat de travail, ni d'horaire fixe. La notion d'horaire fixe amène bien des difficultés à la femme collaboratrice. C'est souvent l'occasion idéale pour les agents-es qui appliquent la loi de démontrer que l'employée n'est pas soumise au contrôle de son employeur. Rappelons-nous que le contrôle est un critère important dans la relation employeur-employé-e.

Ce critère ne tient aucunement compte de la réalité de la femme collaboratrice. Il va de soi qu'il existe entre conjoints une

confiance qui dépasse le cadre d'une simple relation contractuelle. Dans les faits, un conjoint n'a pas le souci de surveiller sa conjointe autant qu'il peut l'avoir pour ses autres employés-es.

Le cas d'Hélène est particulier, ce ne sont pas toutes les femmes collaboratrices qui subissent un tel harcèlement de la part des agents-es. Cependant, nous avons cru bon vous le faire connaître parce que c'est un cas véridique et que tout cas de harcèlement doit être dénoncé.

*Rachel Décarie
Association des collaboratrices
et partenaires en affaires*

**Assurance-chômage:
Position du Centre Emersion et
du Regroupement des femmes
de la Côte-Nord**

Le Centre Emersion et le Regroupement des femmes de la Côte-Nord s'objectent au projet de loi C-113. Il le considère comme injuste et inéquitable pour l'ensemble des travailleurs et particulièrement des travailleuses. L'application de la loi vise un désengagement de l'Etat et une dégradation des conditions de vie des femmes.

Nous sommes profondément choquées par ce projet parce qu'il anéantit des années de lutte pour la conquête de notre autonomie financière. Les femmes sont plus marquées et visées par ce projet que quiconque. Dans un contexte où les sans-emploi et le chômage atteint 20 p. cent, ce sont les femmes occupant des postes à faible revenu, peu syndiquées, à faible scolarité qui sont les plus atteintes par cette loi.

Elles sont également les plus vulnérables à une attitude arbitraire et à des abus de la part des employeurs. Occupant en grande partie les emplois à temps partiel (70 p. cent) dans des ghettos d'emplois (salaire minimum, faible taux de syndicalisation) elle se retrouveront à la merci d'un employeur peu regardant quant au respect du code du travail et encore moins des droits de la personne.

Ce sont les femmes cheffes de familles monoparentales qui se trouvent au bas de l'échelle de la pauvreté. Lorsque le salaire est aussi peu élevé que 300 \$ par semaine, ce sont des prestations de 171 \$ qu'elles recevront par semaine au lieu de 180 \$. Peut-être que 9 \$ par semaine pour le ministre Valcourt ou le Premier ministre ça représente peu, mais en période de perte économique, c'est une perte très importante: cinq p. cent du revenu gagné.

J'aimerais aborder les congés de maternité et parentaux qu'on a très peu abordés dans ce débat. C'est encore une baisse de revenu familial qui pénalisera les hommes et les femmes qui décident d'avoir des enfants. Comme se sont majoritairement des femmes qui les utilisent, c'est encore les femmes qu'on attaque et qu'on pénalise.

On a beaucoup parlé des conséquences négatives concernant les plaintes de harcèlement sexuel ou psychologique. Ce projet de loi ouvre la porte à toutes formes d'abus et d'arbitraire, avec un impact direct sur leurs droits au travail et à l'égalité et en menaçant leur chance d'avancement, leur accès à de la formation et à une rémunération équitable.

Cette réforme est un recul. Actuellement une travailleuse peut justifier un départ volontaire en invoquant une raison valable. Il n'y a pas d'exclusion dans le pire des cas. Lorsque celle-ci hésite à invoquer le harcèlement sexuel comme raison valable, par peur des conséquences, c'est un maximum de douze semaines qu'elle aura comme pénalité.

Dorénavant, une femme n'aura plus le droit aux prestations si elle n'arrive pas à convaincre son agent. Devant la possibilité de se retrouver sans ressources, les femmes se verront «forcées» d'endurer des situations intenable.

Nous, du Regroupement des femmes de la Côte-Nord et du Centre Emersion, sommes persuadées que plus les mesures pour garder les femmes en emploi seront coercitives et punitives, moins les victimes de traitements inéquitables vont porter plainte. Nous sommes également convaincues que l'on va déposer de moins en moins de plaintes à la Commission des droits de la personne. C'est une perte d'acquis sociaux essentiels, associée à une perte de revenus. C'est une dégradation de nos conditions de vie et de travail qui nous guette à court terme.

Ça fait des années que nous nous battons pour l'amélioration des conditions de vie et de travail des femmes d'ici. Nous ne pouvons passer sous silence notre opposition à ce projet de loi.

Les finances publiques et nous

Nous vous présentons des extraits du mémoire présenté à la commission parlementaire sur les dépenses publiques le 18 février dernier, au nom de vingt groupes de femmes, dont le CIAFT.

Les portes-parole présentes étaient: Céline Signori et Ruth Rose de la FFQ, Yvette Brunet de l'Association québécoise des retraité-e-s et Danielle Falardeau de l'Intersyndicale.

Le mémoire a été fraîchement reçu par le président du Conseil du Trésor, Daniel Johnson, qui l'a qualifié de déraisonnable.

Introduction: Notre vision du rôle de l'Etat

L'Etat est l'instrument qui permet à la collectivité de choisir son projet de société et d'intervenir dans l'économie de façon à ce qu'elle réponde aux valeurs fondamentales qui sous-tendent ce projet de société. Parmi ses valeurs fondamentales, nous, les groupes de femmes signataires de ce mémoire, comptons:

- pour toutes les personnes qui le veulent, le droit à un emploi stable avec des conditions de travail décentes et un salaire qui permet de vivre au même standard de vie que la majorité des citoyennes et citoyens;

- des services, des conditions de travail et des programmes de sécurité du revenu qui reconnaissent positivement le rôle particulier des femmes dans la reproduction et dans les soins et l'éducation des enfants et qui leur permettent (ainsi qu'aux hommes) d'exercer ce rôle sans sacrifier leur droit à un niveau de revenu décent et à l'autonomie financière;

- une réduction des écarts de revenu et une plus grande égalité sociale, en général;

- le droit à des services universels, gratuits et de bonne qualité, dans les domaines que nous considérons essentiels pour l'épanouissement de l'être humain, notamment dans la santé, l'éducation, les services municipaux de base, les services de garde et d'autres services sociaux; quoique certains de ces services peuvent être offerts avantageusement par des organismes communautaires plutôt que par le secteur public ou parapublic, ils ne devraient pas faire l'objet de profits qui ne peuvent que les détourner de leurs objectifs premiers et nuire à la qualité;

- le droit à un environnement sain et non pollué.

Nous sommes conscientes que l'Etat québécois a actuellement un problème de déficit et de dette publics. Mais «vivre selon nos moyens» veut dire utiliser pleinement nos moyens. Tant qu'il y a des ressources humaines inutilisées et des capacités de production oisives, y inclus des usines toutes neuves comme la papetière à Matane ou l'usine de Hyundai à Bromont, on est en train de gaspiller nos ressources, nos moyens. Il nous semble qu'un des rôles fondamentaux de l'Etat, c'est de s'assurer que la société est capable de mobiliser ses ressources pour répondre à ses besoins.

Nous considérons que les déficits du gouvernement québécois sont en grande partie la conséquence de la mauvaise gestion du gouvernement fédéral, notamment au sujet de la politique monétaire, d'une fiscalité de moins en moins progressive, de la réduction des transferts aux provinces et des coupures dans les programmes fédéraux qui ont contribué directement à la récession et au chômage. Mais l'Etat québécois doit également assumer une partie de la responsabilité, notamment par l'érosion systématique du caractère progressif de la fiscalité ainsi que par l'absence d'un engagement ferme à l'égard du plein emploi. Ainsi, nous croyons que la seule façon de régler le déficit est de remettre les gens au travail. Les hausses d'impôt et les coupures des dépenses publiques que les gouvernements ont pratiquées au

cours de la dernière décennie, non seulement n'ont pas réglé le déficit, mais ont fait en sorte qu'au cours de la période d'expansion et de croissance de la fin des années '80, le taux de chômage n'a jamais baissé en-deça de 9 p. cent au Québec.

Plus spécifiquement, nous croyons que le gouvernement peut faire d'une pierre quatre coups en investissant dans les services publics (santé, éducation, transport en commun, dépollution, infrastructures municipale, etc.) ou dans le secteur communautaire sans but lucratif (garderies, maintien à domicile des personnes âgées ou handicapées, loisirs pour jeunes, centres ou maisons d'hébergement pour femmes, services de transition pour ex-psychiatisés ou prisonniers, etc.). D'abord, il s'agit de services et d'infrastructure qui serviront à améliorer de façon immédiate et significative le niveau de vie de tous les Québécoises et Québécois. Deuxièmement, le gouvernement créera ainsi des emplois permanents, utiles à la société, non polluants, à un coût beaucoup plus raisonnable que celui que nous avons expérimenté dans les secteurs de l'aluminium ou de l'électricité, par exemple. Troisièmement, cette première ronde d'investissement mettra de l'argent dans les poches des Québécoises et Québécois et créera un marché pour les biens et services offerts par les entreprises québécoises qui ont de la misère à survivre faute d'acheteurs.

Enfin, même si ça semble paradoxal, dépenser de cette façon avec des objectifs bien précis, est, à notre avis, la seule façon de régler le déficit et éventuellement la dette publique. Créer de l'emploi diminuera de façon immédiate les dépenses pour l'aide sociale et pour d'autres mesures qui servent à pallier à la pauvreté. Ainsi on élargira l'assiette fiscale non seulement chez les particuliers mais aussi chez les entreprises. Nous pourrions également espérer une diminution significative de la désaffection sociale, de la violence et du vandalisme, une amélioration du niveau général de la santé et donc une réduction des dépenses publiques dans ces domaines. L'investissement dans la formation et la santé de nos jeunes, et de nos moins jeunes, est aussi une condition essentielle pour notre productivité et notre croissance futures.

L'universalité, fondement de la solidarité sociale

L'universalité dans les programmes sociaux vise l'équité horizontale: traiter les égaux de façon égale et tenir compte, de façon appropriée, des différences. De pair avec un régime fiscal progressif, elle représente la base de la solidarité sociale où tout le monde reçoit un revenu et des services sociaux que nous, en tant que société, considérons comme essentiels et où tous contribuent selon leur moyens.

L'universalité pour les enfants, pour les personnes retraitées et dans les services de santé ou de l'éducation, représentent souvent la seule compensation que reçoivent les femmes qui ont fait une contribution importante à la société par les soins et l'éducation des enfants, les soins aux personnes en perte d'autonomie, et d'autres formes de bénévolat. Les programmes universels ne revêtent pas l'humiliation et la répression associées au contrôle de revenu, du statut familial et du statut de travail qui accompagnent les programmes sélectifs.

L'universalité des programmes est aussi le mécanisme idéal pour supprimer le piège de pauvreté créé par les programmes sélectifs: les responsables de familles monoparentales, ayant des possibilités de gains relativement faibles, ont énormément de difficulté à élever leur niveau de vie au-delà de celui offert par l'aide sociale parce que les gains sont récupérés à un taux de 100 p. cent. Le cumul des programmes sélectifs, comme l'aide financière pour les frais de garde, les crédits d'impôts sélectifs pour taxes à la consommation (fédéral et provincial) et pour impôt foncier, les prestations fédérales pour enfants et d'autres mesures fiscales fait en sorte que des familles avec des revenus aussi modestes que 25 000 \$ sont soumises à des taux marginaux d'imposition qui voisinent le 70 p. cent.

RECOMMANDATIONS

Retirer l'amendement récent qui annule le programme d'allocation de maternité (PRALMA) pour les femmes ayant un revenu familial supérieur à 55 000 \$.

Nous nous objectons à cette coupure pour trois raisons. Premièrement, le PRALMA s'inscrit dans une logique d'assurance, c'est-à-dire de remplacement du revenu pendant qu'une personne est incapable de travailler, puisqu'il vise à combler les deux semaines de carence imposées par la loi sur l'assurance-chômage. Déjà les femmes à revenu élevé en congé de maternité ont un taux de remplacement bien inférieur à celui des autres salariées puisque l'assurance-chômage a une limite de revenu assurable d'environ 37 000 \$ en 1992. Si l'on veut que les femmes et les familles bien nanties aient des enfants et qu'elles se sentent partie prenante d'une société qui soutient les familles avec enfants, il ne faudrait pas les pénaliser plus que d'autres femmes lors d'un congé de maternité.

Toutefois, l'aspect le plus pernicieux de cette mesure est le fait que l'admissibilité au PRALMA dépend désormais non pas du salaire de la femme mais du revenu familial. C'est une atteinte

directe au droit à l'autonomie financière des femmes et ce, au moment où elles assument la responsabilité de la maternité.

Finalement, nous craignons que cette mesure ne constitue qu'une brèche et que progressivement on enlèvera le PRALMA, et d'autres mesures, à l'ensemble de la classe moyenne. En 1978, lorsque le gouvernement fédéral a commencé à convertir les allocations familiales en crédits d'impôts sélectifs, il récupérait les sommes consenties à partir d'un niveau de revenu d'environ 42 000 \$ en dollars constants de 1993¹. Aujourd'hui, la récupération de la nouvelle prestation fédérale commence à 21 000 \$.

Maintenir et renforcer l'universalité dans les programmes de santé et les services sociaux.

Le droit aux soins de santé et aux services sociaux nécessaires pour assurer la pleine intégration sociale ainsi que la santé mentale de la population nous semble être

¹En 1978, le seuil était fixé à 18 000 \$. Avec une inflation de l'ordre de 134 p. cent entre 1978 et 1993, ce seuil représente un montant de 42 127 \$ pour 1993. Quoique les familles ayant un revenu entre 10 000 \$ et 25 000 \$ aient bénéficié des modifications dans les programmes fédéraux de soutien aux enfants, l'ensemble de la classe moyenne a perdu de façon substantielle.

non seulement une valeur fondamentale de notre société, mais aussi une mesure rentable en terme d'assurer une main-d'oeuvre productive et une société où on minimise la violence et la mésadaptation.

La tarification nous semble justifiée seulement dans la mesure où il y a des abus de consommation, ce qui, à notre connaissance, n'a pas été démontré. Au contraire, dans la mesure où les frais découragent l'utilisation des services lorsque les premiers symptômes apparaissent, on porte atteinte à l'aspect préventif. En fin de compte, il se peut que les mesures curatives qui deviennent alors nécessaires coûtent beaucoup plus cher que les quelques sous économisés. En calculant la rentabilité de telles mesures, il faut aussi tenir compte des frais administratifs de la perception.

Nous craignons également que ces mesures touchent les femmes de façon disproportionnelle. Nous savons que les femmes constituent bien plus que la moitié des personnes âgées visées par le tarif de 2 \$ par prescription et qu'elles ont, en moyenne, un revenu plutôt faible même si elles ne reçoivent pas le maximum du supplément de revenu garanti. Nous sommes particulièrement ahuries par la désassurance, au cours des années 80, des tests pour le chlamydia (maladie dont la principale conséquence est la stérilité chez les femmes) et de l'anesthésie en cas

d'avortement. On semble utiliser la tarification pour contrôler la moralité des femmes. L'idée que les mammographies pourraient être la prochaine cible de la tarification est tout autant inacceptable. Oserait-on désassurer les mesures de dépistage du cancer de la prostate? De même, la désassurance des soins dentaires pour les enfants de plus de dix ans et des services d'optométrie pour les 18 à 40 ans ne nous semble pas se justifier ni en terme d'équité ni en terme d'efficacité.

Maintenir et renforcer l'universalité au niveau des programmes de soutien aux familles avec enfants. Convertir les crédits non remboursables pour enfants à charge en crédits remboursables. Bonifier les allocations familiales pour le premier et le deuxième enfant.

Nous apprécions beaucoup l'effort consenti par le Québec depuis 1986 au chapitre du soutien aux familles avec enfants. Nous espérons que le Québec maintiendra le caractère universel de ces programmes, puisque ceci s'appuie sur un principe sain d'équité horizontale et de solidarité sociale.

Toutefois, nous croyons que les programmes deviendraient plus équitables si on convertissait les

crédits non remboursables en crédits remboursables, c'est-à-dire si on les intégrait aux allocations familiales. Actuellement, les familles qui n'ont pas de revenu suffisant pour payer des impôts n'en profitent pas. En principe, ces familles reçoivent l'équivalent sous forme de sécurité du revenu ou du programme APPORT. Toutefois, les chiffres du ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu démontrent que le programme APPORT ne rejoint qu'environ le tiers des familles ciblées.² Leur donner l'argent sous forme d'allocation mensuelle permettrait de rejoindre cette clientèle. Dans le cas des deux programmes, l'utilisation d'une allocation universelle à la place d'un programme sélectif réduirait la nécessité de récupérer l'aide et, par le fait même, diminuerait les taux marginaux implicites de taxation et donc l'effet désincitatif au travail.

Avant d'avoir un troisième enfant, il faut avoir le premier et le deuxième. Nous croyons que tout nouvel effort au chapitre des allocations familiales québécoises ou de la prestation fédérale pour enfant devrait être consacré aux enfants de premier et deuxième

²Le Discours sur le budget 1987-88 qui instaurait le programme APPORT prévoyait une clientèle de 44 000 familles. Or, selon un document interne du MMSRFP (APPORT II, Modifications au programme APPORT, mai 1991), seulement 17 500 familles ont reçu des prestations en 1990. En raison de récession, ce chiffre semble avoir diminué en 1991.

rang qui ne reçoivent pas leur part actuellement.

Maintenir et renforcer l'universalité de l'éducation primaire et secondaire en supprimant les frais divers qui sont devenus excessifs.

Le gouvernement affirme son intention de combattre le décrochage scolaire. Il faut commencer cette lutte dès le début du primaire en assurant que tous les enfants ont un accès égal à une éducation de qualité. Alors, de facto, la multiplication des divers frais pour les cahiers, les matériaux, les excursions, les activités spéciales, même s'il y a des programmes d'exonération dans des cas exceptionnels, ont pour effet de créer un système à deux palliers et de marginaliser les enfants des familles pauvres.

Maintenir la gratuité de la formation au cégep et instaurer la gratuité pour les études à temps partiel.

La gratuité des cours collégiaux va de pair avec le désir du gouvernement de promouvoir les études post-secondaires et particulièrement la formation professionnelle avancée. Nous

sommes d'accord que les étudiants et étudiantes qui échouent de façon répétée gaspillent les fonds publics et devraient être obligés de contribuer aux frais après un certain nombre d'échecs. Toutefois, nous croyons que les études à temps partiel devraient être gratuites au même titre que celles à temps plein. Sinon, on pénalise les personnes qui sont obligées de travailler pour payer leurs études ainsi que les mères de famille (occasionnellement les pères) qui poursuivent leurs études collégiales tout en s'occupant de leurs enfants. A cette fin, nous proposons que chaque personne dispose d'une banque de cours gratuits égale au nombre nécessaire pour obtenir le diplôme visé, plus une marge raisonnable (par exemple, 4 cours pour un DEC préuniversitaire et 6 pour un DEC professionnel). Les frais de scolarité ne seraient imposés qu'après épuisement de cette banque.

Les femmes et le marché du travail

A cause de leur rôle particulier pour donner naissance et élever les enfants, les femmes ont été désavantagées sur le marché du travail. Nous croyons qu'un des rôles fondamentaux de l'Etat est d'adopter des mesures pour corriger la discrimination et pour s'assurer que les parents puissent concilier leur rôle familial et leur activité économique de façon convenable.

Adopter une politique de plein emploi afin d'assurer à toutes les personnes qui le veulent un emploi avec un salaire qui leur permet de gagner leur vie de façon raisonnable. Parmi les éléments de cette politique de plein emploi, on doit inclure:

-Le renforcement et le développement des services publics et des services offerts par des organismes communautaires sans but lucratif;

-La réduction du temps de travail, volontaire ou généralisée;

-La construction ou la rénovation du logement social;

-L'amélioration et la mise en place des éléments de l'infrastructure sociale.

Comme nous l'avons expliqué dans notre introduction, nous demeurons convaincues qu'une telle politique constitue la seule façon de rétablir les finances publiques d'une façon durable et solide. C'est aussi la façon la plus efficace d'investir dans notre capital humain ainsi que dans l'infrastructure publique, garante de la rentabilité des entreprises.

Renforcer les programmes de soutien aux petites entreprises et aux coopératives et créer un programme d'accès à l'égalité pour les femmes entrepreneures.

Les statistiques démontrent que les femmes entrepreneures ont un taux de succès plus élevé que celui des hommes. Nous croyons qu'une attention particulière à cette question s'avèrera rentable pour le Québec et aidera à créer un nombre significatif de nouveaux emplois.

Adopter des lois pro-actives sur l'équité salariale et l'accès à l'embauche afin de rendre ces programmes obligatoires pour toutes les entreprises. Le gouvernement, en tant qu'employeur, doit renforcer ses propres programmes d'accès à l'égalité et procéder immédiatement à l'instauration d'un programme systématique d'équité salariale.

Il est inacceptable que le gouvernement, en tant qu'employeur, continue de maintenir une discrimination sur le plan salarial pour des emplois occupés majoritairement par des femmes et qui sont tout aussi

productifs que d'autres emplois occupés principalement par des hommes. Il est aussi inacceptable que le gouvernement ne trouve pas les fonds nécessaires pour permettre à la Commission des droits de la personne de traiter les plaintes portées devant elle.

Les programmes d'accès à l'égalité devraient aussi devenir obligatoires dans toutes les entreprises. Il faudrait aussi établir des critères pour mesurer les progrès et prévoir des sanctions efficaces lorsqu'une entreprise ne rencontre pas ses obligations. Les programmes existants dans les secteurs publics et parapublics sont aussi trop timides.

Mieux aménager les programmes de formation et de réinsertion au marché du travail pour les responsables de famille monoparentale. En particulier, il faudrait permettre des études à temps partiel pour des périodes beaucoup plus longues et permettre aux personnes catégorisées «aptes non disponibles» à l'aide sociale de suivre des programmes de formation, c'est là où on retrouve les monoparentales avec des enfants d'âge préscolaire.

Le gouvernement devrait prendre tous les moyens nécessaires pour promouvoir les études. Comme les responsables de familles monoparentales ont un taux de pauvreté et de dépendance excessivement élevé, en grande partie parce qu'elles ont dû arrêter leurs études pour s'occuper de leurs enfants, il faudrait prévoir des mesures les plus souples possibles pour leur permettre de poursuivre leur formation. Pendant que les enfants sont jeunes, ou lorsqu'il y a plusieurs enfants ou dans des régions où le transport en commun est inexistant ou de pauvre qualité, ou pour toute une foule d'autres raisons, il est souvent possible pour ces mères d'étudier seulement à temps partiel. Les programmes devraient permettre cette option qui, nous en sommes convaincues, s'avèrera très rentable à moyen terme.

Le gouvernement devrait également entreprendre une évaluation systématique de ces programmes de formation et de réinsertion sur le marché du travail de façon à s'assurer qu'ils ouvrent la porte à des emplois stables avec des salaires convenables.

Il ne sert à rien de former une responsable de famille monoparentale pour un emploi qui paie moins de 18 000 \$ ou 20 000 \$ par année parce qu'elle ne sera pas alors capable d'entretenir sa famille de façon raisonnable.

Permettre à toutes les femmes, en particulier celles qui ne sont ni chômeuses ni assistées sociales, d'accéder à tous les programmes de formation professionnelle avec, minimalement, une allocation pour les frais d'études (matériel, transport, services de garde, etc.). Les immigrantes devraient avoir droit aux programmes d'apprentissage de langue française avec les mêmes allocations que les hommes, même si elles ne songent pas à entrer sur le marché du travail dans l'immédiat.

D'abord, l'accès aux études devrait être un droit, indépendant du statut marital, du sexe et de la situation sociale. Beaucoup de femmes mariées, qui ne sont pas admissibles aux programmes de prêts et bourses ou aux allocations d'études, n'ont pas d'argent propre et les frais divers, particulièrement les frais de garde, sont des obstacles réels aux études.

Refuser l'accès aux programmes de formation aux femmes mariées, ou aux femmes célibataires qui ne sont ni assistées sociales ni chômeuses, est une politique de très courte vue. C'est, encore une fois, oublier la prévention pour se plaindre par la suite du coût de la correction. Toute femme mariée est potentiellement une monoparentale et rares sont les familles biparentales qui peuvent se passer des gains de la femme.

Elargir les programmes de services externes de main-d'oeuvre (SEMO) et maintenir des programmes réservés aux femmes tout en élargissant la clientèle au-delà de celle des assistées sociales.

Les études du MMSRFP démontrent que les SEMO pour femmes sont parmi les plus rentables des programmes d'intégration au marché du travail³. Mais le succès de ces programmes repose en grande partie sur leur capacité d'utiliser des méthodes adaptées spécifiquement aux femmes et à leurs expériences particulières. De telles méthodes ne peuvent fonctionner dans des groupes mixtes. Si, dans certaines régions, ou à certaines périodes, il n'y a pas assez de clientes pour remplir un groupe, la solution serait d'ouvrir les groupes à des femmes qui ne sont pas assistées sociales, mais qui désirent tout autant réintégrer le marché du travail.

³Monique Tremblay et Louis Tremblay, Analyse coûts bénéfices des programmes de développement de l'employabilité et d'aide à l'emploi. MMSRFP, Direction de l'évaluation et de la statistique, février 1991.

Permettre aux familles qui sont admissibles au programme APPORT de réclamer les montants dûs au moment de l'impôt, même si elles n'ont pas soumis une demande au cours de l'année. Encore mieux, le gouvernement devrait calculer automatiquement l'admissibilité et faire parvenir les montants dûs aux personnes qui y ont droit. Ce programme vise à encourager le retour au travail des responsables de famille à l'aide sociale (ou d'encourager les personnes à faible salaire de rester au travail), mais il ne rejoint pas sa clientèle cible et il est mal connu. Les familles admissibles à ce programme devraient aussi demeurer admissibles aux prestations spéciales de l'aide sociale, notamment les médicaments, services dentaires, lunettes, etc.

Les premières années de fonctionnement du programme APPORT révèlent que c'est un programme compliqué, que même les agents qui l'administrent ont des difficultés à comprendre. Il est mal connu de la population et, pour des personnes qui doivent déjà jongler avec des responsabilités familiales, un emploi à faible salaire et souvent beaucoup d'autres programmes spéciaux (aide sociale, garderies,

etc.), les démarches sont compliquées. Le taux de trop-perçu a été assez élevé, compte tenu du fait que seulement 75 p. cent des montants estimés sont distribués au cours de l'année. Presque par définition, ce programme vise les responsables de famille qui ont des emplois précaires et qui sont donc admissibles seulement certains mois de l'année. Si l'on veut que ce programme remplisse son objectif premier de suppléer au revenu des familles à faible salaire, il faut qu'il rejoigne ces familles. Tout en permettant aux personnes qui le désirent de recevoir les prestations prévues au cours de l'année, il faudrait aussi s'assurer que les autres reçoivent les montants auxquels elles ont droit au moment de l'impôt.

Rendre les prestataires de l'APPORT admissibles aux programmes d'assistance-maladie offerts aux bénéficiaires des autres programmes de sécurité du revenu contribuera également à maintenir l'incitation au travail des familles visées par l'APPORT.

Créer une caisse de congés parentaux québécoise de façon à bonifier le taux de remplacement du revenu au moment de la naissance ou de l'adoption d'un enfant et créer une banque de congés pour soins des enfants plus âgés.

Le Québec a clairement signalé son intérêt à promouvoir la naissance des enfants et à aider les familles à bien éduquer et bien

élever ces enfants. Actuellement, le fait que les prestations de maternité sont intégrées à la caisse d'assurance-chômage signifie que les parents qui prennent congé pour s'occuper de leurs nouveaux-nés ou de leurs enfants adoptifs reçoivent moins de 60 p. cent de leur salaire. Parmi les pays industrialisés, le Canada a un des taux de remplacement du salaire le plus faible. Le Québec a déjà fait un premier pas en instaurant le PRALMA. Il devrait poursuivre cette initiative en créant un programme qui permettrait de remplacer 100 p. cent du salaire net pendant au moins les 27 semaines de congé de grossesse et de congés pour soins d'enfants prévues à l'assurance-chômage.

Une fois mis au monde, il faut continuer à s'occuper des enfants. Tous les parents devraient pouvoir bénéficier d'un certain nombre de congés par année, sans perte de salaire, pour prendre soin d'enfants malades ou pour les rendez-vous médicaux ou scolaires. Pour éviter de pénaliser les employeurs qui engagent beaucoup de femmes, ces congés devraient être financés par un fonds public.

Les femmes et la pauvreté: le mot de la fin mais pas le mot final

Beau temps, mauvais temps, les femmes constituent au moins 59 p. cent des personnes pauvres au

Canada⁴. C'est évidemment leur rôle particulier auprès de la famille qui est la cause première de cette situation. Non seulement sont-elles les seules à pouvoir enfanter, mais ce sont elles qui assument la vaste majorité du travail domestique: le travail ménager, les soins et l'éducation des enfants et les soins aux personnes handicapées ou invalides.

La plupart du temps, lorsque l'Etat coupe dans les services sociaux, c'est pour renvoyer la responsabilité de ces services à la famille, sur le dos des femmes. Ce sont des fausses économies. D'une part, il est injuste de demander aux femmes de sacrifier leur droit à un niveau de vie décent et leur autonomie financière pour rendre des services qui devraient relever de la société dans son ensemble. D'autre part, lorsque les femmes refusent de faire ce sacrifice ou n'en sont pas capables, il en résulte une dégradation sérieuse de la qualité de vie des personnes concernées (enfants, personnes âgées, handicapées, etc.) et une détérioration du tissu social.

Comme nous avons essayé de le démontrer, maintenir les services existants et en créer des nouveaux afin de répondre aux besoins nouveaux est un élément essentiel d'une politique de plein emploi, d'une société équitable, d'une économie vigoureuse et d'une fiscalité saine. Pour les

femmes, une telle politique permet de s'attaquer au problème de la pauvreté de deux façons à la fois: d'abord en créant des emplois pour elles, deuxièmement en leur offrant les services qui améliorent leur qualité de vie et qui leur permet de concilier vie de travail et vie familiale de façon convenable.

Toutefois, nous sommes également d'avis que les femmes, et les hommes, ont le droit de choisir leur type de travail; que le travail domestique est productif et valable. Nous croyons donc qu'il faut maintenir un rapport volontaire avec le marché du travail et les programmes de formation. D'abord, nous sommes convaincues que la meilleure incitation au travail est l'existence d'emplois avec des salaires et des conditions de travail convenables. Deuxièmement, nous croyons que les méthodes de contrôle instaurées par le gouvernement du Québec à l'égard des bénéficiaires de l'aide sociale représentent une invasion inacceptable dans l'intimité des personnes. Nous croyons également qu'elles sont non rentables au sens économique le plus strict et que le gouvernement économiserait davantage d'argent s'il consacrait la même énergie à vérifier de façon systématique les rapports d'impôt des entreprises et des contribuables à revenu élevé, à fermer des abris fiscaux inefficaces et à réviser ses propres règles de fonctionnement afin d'éliminer le type de gaspillage qu'a relevé le Vérificateur général.

⁴Conseil national du bien-être social du Canada, *Les femmes et la pauvreté*, dix ans plus tard, Ottawa, été 1990, p.2

Les femmes immigrantes et le marché du travail

Rencontre du 4 mars 1993 Organisée par le CIAFT

Après avoir prononcé les mots de bienvenue à tous les participants et participantes, madame Lyse Leduc, directrice générale du CIAFT a ouvert les travaux de cette rencontre en précisant que les buts de ces travaux étaient les suivants:

- échange de points de vue entre employeurs et organismes communautaires sur l'intégration des femmes immigrantes au marché du travail;
- importance de connaître les compétences et le riche apport professionnel de cette main-d'oeuvre à la société québécoise;
- étude des difficultés rencontrées par les employeurs et les questions qu'ils se posent sur cette catégorie de main-d'oeuvre et recommandations profitables pour les femmes immigrantes et les entreprises à la recherche de personnel compétent et motivé;
- échange d'information entre les organismes communautaires et les employeurs favorisant l'implantation d'un partenariat entre eux.

Les participants et participantes à cette rencontre étaient:

- des représentants et représentantes d'entreprises en qualité d'employeurs;
- des représentants et représentantes d'organismes communautaires offrant notamment des services favorisant l'accès des femmes au travail, entre autres pour les femmes immigrantes;
- des membres du CIAFT en qualité d'organisatrices et d'intervenantes.

Les points à l'ordre du jour étaient les suivants:

1. Profil des femmes immigrantes
2. Services offerts par les organismes de femmes
3. Services offerts par les organismes communautaires
4. Expérience d'un employeur
5. Cocktail permettant la poursuite des causeries entre les participants.

1. Profil des femmes immigrantes

Dans un premier temps, les participantes et participants ont été invités à exécuter un exercice simple: écrire leur nom de la main gauche pour les droitiers et vice-versa. L'objectif était de faire prendre conscience aux personnes présentes de ce que peut ressentir une personne immigrante dans un environnement nouveau où des gestes très simples s'accomplissent différemment. En effet, nous avons tous et toutes une panoplie d'acquis, qui tout d'un coup... deviennent des apprentissages.

Suite à cette mise en situation, madame Brakchi a tracé le profil de la population des femmes immigrantes.

Initialement provenant d'est vers l'ouest, l'immigration devient de plus en plus du sud au nord. Actuellement, l'immigration est loin d'être essentiellement blanche et européenne. De plus en plus, elle prend les couleurs tiers-mondistes. Représentant 21 p. cent de la population montréalaise, 70 p. cent des immigrants du Québec vivent sur l'île de Montréal.

Niveau de scolarité:

Le niveau de scolarité des immigrants entrés au Québec en 1989 est le suivant: 42 p. cent ont fait des études universitaires et 36.1 p. cent des femmes sont de niveau universitaire. Ce qui représente un

atout appréciable pour les entreprises. Vous savez que l'immigration n'existerait pas si elle ne profitait pas au pays d'accueil.

Quelles sont les personnes qui émigrent?

On retrouve dans cette population aussi bien les émigrants volontaires que les émigrants forcés de le faire:

- ceux qui font le choix de s'établir ici pour des raisons économiques puisque le Québec offre des conditions plus favorables pour l'amélioration de leurs conditions de vie;
- les exilés, les réfugiés, ceux qui sont forcés de vivre en dehors de leur pays pour fuir une certaine persécution;
- ceux qui tentent d'échapper à la famine, à la misère (Somalie, Arménie, Russie).

D'après certains auteurs, les émigrants et émigrantes ont des personnalités fortes, ce sont ceux qui ont un Moi fort qui émigrent. C'est cette force qui leur permet de s'adapter et de recréer des choses de base, de redéfinir leurs chemins d'interprétation, leurs codes. Cette force, l'immigrante la puise dans son passé: elle a des acquis qu'elle va pouvoir transférer ici et dont il faudra tenir compte. Malheureusement, il lui arrive d'exercer toutes sortes de métiers pour pouvoir

s'occuper des siens. On la retrouve surtout dans les manufactures et dans le secteur des services, domaines les moins avantageux en ce qui concerne la sécurité d'emploi, la rémunération, les conditions de travail. Toutefois, on la retrouve aussi dans des postes de direction, bien qu'en plus faible proportion, ce qui est positif en soi.

En résumé, les émigrantes qui viennent au Québec sont:

- des femmes qui ont une énorme faculté d'adaptation, ayant des trésors de ressources enfouis en elles;
- des femmes qui apportent avec elles d'autres façons de faire, ce qui représente une richesse au niveau de l'entreprise. Avec leur aide, l'entreprise peut accéder à d'autres bassins de main-d'oeuvre aussi bien au niveau local qu'au niveau international.
- Des femmes polyvalentes, car pour conquérir leur place elles ont dû toujours travailler plus fort, s'adapter à diverses situations.

En un mot, ce sont des battantes.

2. Services offerts par les organismes de femmes

Francine Grégoire, coordonnatrice d'Option'elle et responsable

du dossier «femmes immigrantes» au CIAFT, a présenté les différentes ressources qui aident activement les femmes à intégrer ou réintégrer le marché du travail.

Les femmes qui font appel à ces organismes sont sans emploi. Leur profil varie en fonction des critères d'admission des établissements et des bailleurs de fonds. Le pourcentage d'immigrantes et de femmes des minorités visibles diffère d'un organisme à l'autre.

Parmi les services offerts à ces femmes, on compte:

- les sessions de formation sur le marché du travail;
- le counselling d'orientation qui permet aux participantes de se fixer un objectif professionnel et de retourner aux études;
- les ateliers de recherche d'emploi;
- les stages en milieu de travail qui permettent d'acquérir de l'expérience;
- les suivis individuels qui offrent aux femmes tout le soutien nécessaire pour mener à bien leurs démarches.

Les services offerts aux employeurs comprennent, entre autres:

- l'accès gratuit à une large banque de candidates possédant des compétences professionnelles variées;
- une pré-sélection effectuée en fonction des exigences des employeurs;

- des références de qualité, basées sur une connaissance approfondie des candidates;
- de l'information sur les méthodes de sélection du personnel, ce qui permet de dépasser les barrières culturelles;
- les suivis en emploi qui facilitent l'intégration des nouvelles employées.

3. Services offerts par les organismes communautaires

La présentation a été faite par les soins de madame Aoura Bizzarri, fondatrice et coordonnatrice depuis 1983 du Collectif des femmes immigrantes du Québec, organisme parmi tant d'autres qui oeuvrent pour une meilleure intégration des immigrants dans la société québécoise.

Le Collectif, qui s'est fixé comme objectif de:

- favoriser le rapprochement entre les populations québécoise et immigrante;
- promouvoir le statut des femmes immigrantes;
- améliorer leur intégration dans la société québécoise;

a mis l'accent sur la formation, étant précisé que, d'une part les diplômés et les expériences étrangères des femmes immigrantes ne sont pas reconnus, et d'autre part,

que ces femmes veulent absolument travailler, pour vivre...

Madame Bizzarri a insisté sur les deux caractéristiques fondamentales de la formation:

- la formation technique;
- la formation éducationnelle et linguistique permettant de s'intégrer socialement.

Elle a évoqué l'expérience réussie du Collectif quant à son projet de formation professionnelle en soudure pour les femmes immigrantes. L'une d'elles, qui a intégré le marché de l'emploi, a remporté la médaille d'argent aux Olympiades de la formation professionnelle.

Toujours dans la perspective «formation et emploi», madame Bizzarri a présenté la toute récente création du Collectif, à savoir: le guide «Où sont les emplois de demain?», qui met l'accent sur les nouvelles technologies.

Par ailleurs, elle a précisé qu'outre la formation, la sensibilisation, le rapprochement immigrantes-Québécoises, la consultation et la représentation, les priorités du Collectif portent aussi et surtout sur l'information. Il est fondamental de tenir un discours informatif et consultatif entre entreprises et organismes communautaires qui oeuvrent pour une meilleure intégration des immigrants.

Elle a vivement recommandé un partenariat entre entreprises et organismes communautaires.

4. Expérience d'un employeur

La présentation a été faite par monsieur Serge St-Pierre, membre de l'Association québécoise de la qualité, et chef du service Assurance-Qualité pour les Consultants industriels SM Inc. (Ingénieurs conseils qui offrent deux gammes de produits: la qualité totale et le contrôle en usine).

L'expérience relatée est celle du recrutement d'une femme immigrante ingénieure, qui a donné pleine satisfaction, sans avoir bénéficié d'une quelconque mesure privilégiée.

De cette expérience, l'employeur exprime non seulement sa satisfaction personnelle pour avoir tenté ce recrutement, mais aussi l'appréciation des autres. Il en retient même des qualités que présente surtout l'employé immigrant:

- respect de l'autorité;
- fidélité et dévouement;
- désir d'apprendre et de se perfectionner;
- qualité du travail;
- volonté de travailler et de travailler plus...;
- volonté de mettre de l'effort.

Après des échanges de points de vue sur ce cas vécu qui représente du concret, il a été remarqué que le point important était de donner à cette catégorie de candidats à l'emploi la chance de commencer et de faire leurs preuves.

5. Cocktail-causerie

Les causeries du cocktail, étant plus décontractées, ont fait ressortir ce qui suit:

- le manque d'information des employeurs quant aux programmes gouvernementaux et services offerts par les organismes communautaires, et qui leur sont d'un grand profit dans le domaine de l'emploi;
- idées préconçues négativement sans aucun fondement;
- cependant, volonté de contribuer et de chercher de l'information;
- appui de l'idée de développer un partenariat entre employeurs et organismes communautaires oeuvrant en faveur de l'intégration des femmes immigrantes dans la société d'accueil;
- désir que de telles rencontres se répètent plus souvent avec un peu plus d'information.

Conclusion

Suite à cette journée d'échanges, tant les représentants et représentantes des employeurs que les intervenantes des organismes d'intégration au travail ont convenu de la nécessité de contacts plus réguliers entre eux afin que s'établissent une relation de partenariat. Celle-ci ne pourra que bénéficier à chacun des partenaires ainsi qu'à la clientèle cible, les femmes immigrantes.

Des liens se sont depuis établis entre des groupes communautaires présents et des employeurs. Il est à souhaiter qu'à partir de ce cercle initial, les liens s'élargissent à d'autres intervenants.

*Francine Grégoire
Farida Gmati
Rhanja Brakchi*

La place des femmes en formation professionnelle

Le Conseil du Statut de la femme a entrepris deux études sur la place des femmes en formation professionnelle. La première étude *«Portrait statistique de la formation des femmes dans le cadre des achats directs et de la formation sur*

mesure en établissement 1987-1988» traçait le portrait statistique des programmes subventionnés par le gouvernement fédéral qui sont offerts aux femmes. La deuxième étude *«La place des femmes en formation professionnelle dans l'ensemble de l'éducation des adultes janvier 1993»* est axée sur la place qu'occupent les femmes dans la formation professionnelle dispensée par le ministère de l'Éducation et le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Science.

Par le biais de ces études, le CSF désire identifier les champs professionnels auxquels accèdent les femmes qui décident de poursuivre une formation. Étant donné que la participation des femmes au marché du travail demeure le moyen privilégié pour les femmes d'acquérir une plus grande autonomie financière, le CSF a donc mené une réflexion sur deux questions.

A la première: «Dans quels champs professionnels de formation les femmes sont-elles inscrites?», l'étude conclut que malheureusement les femmes se retrouvent de toute évidence cantonnées dans les formations traditionnelles de l'administration et des services et qu'elles continuent à suivre souvent des cours pour lesquels les débouchés sont restreints.

En réponse à la deuxième question: «Les femmes en formation se préparent-elles à

accéder aux métiers d'avenir?», l'étude conclue que les programmes offerts aux femmes sont souvent pointus et de courte durée, qu'ils ne conduisent pas à des certifications reconnues et qu'ils ne dispensent pas des formations transférables.

Les établissements doivent à tout prix s'efforcer de proposer une variété de programmes, malgré les compressions budgétaires, qui permettront aux femmes d'acquérir une formation qualifiante sur le marché du travail des années '90. Ces formations favoriseront alors vraiment l'acquisition d'une autonomie stable pour les femmes.

Et l'étude de conclure: «Toutefois, quelles que soient les améliorations apportées à la formation, il demeure que cette dernière ne garantit pas un débouché sur le marché du travail si elle ne s'inscrit pas dans une politique de plein emploi».

Alors voici sans aucun doute une lecture prochaine pour toutes celles intéressées par la question de la formation professionnelles pour les femmes.

*Rosie Lemieux
COFFRE*

Un mal invisible... que l'on peut guérir!

Depuis nombre d'années, les intervenantes des centres de femmes écoutaient des femmes leur parler d'isolement, de sentiment d'exclusion, de perte d'identité. Alors, les centres et leur regroupement ont voulu savoir, nommer, comprendre... l'isolement des femmes et ses causes.

Grâce au protocole d'entente Relais-Femmes/UQAM, l'FR a pu bénéficier d'un soutien financier et logistique de l'UQAM. Une professeure-chercheuse en travail social, madame Nancy Guberman, a dirigé la recherche durant trois ans. Grâce aux Éditions du Remue-ménage, qui ont accepté de la publier, elle est maintenant disponible en librairie.

Un mal invisible...

Les 32 femmes interviewées dans le cadre de la recherche ont toutes vécu des périodes douloureuses d'isolement social. La recherche leur a donné la parole: elles ont donc décrit elles-mêmes leur isolement et ses causes ainsi que les solutions qu'elles ont choisies pour s'en sortir. Le portrait qui se dégage est alarmant.

En effet, contrairement aux faux prophètes du post-féminisme, «Un mal invisible» nous dit qu'en 1993 beaucoup de femmes n'ont pas encore véritablement accès à une identité propre. L'isolement dont elles souffrent tant tire sa racine la plus profonde dans les rôles féminins traditionnels.

Les femmes se retrouvent seules pour avoir trop aidé, soutenu, pris en charge... Et ce n'est pas seulement le cas des femmes plus âgées. Les plus jeunes mènent une course contre la montre entre la garderie, le travail et la maison où le partage des tâches n'est pas souvent réalisé. Celles qui se retrouvent monoparentales voient leur solitude affective renforcée par la pauvreté et la surcharge de responsabilités.

Les femmes des régions éloignées vivent un isolement accru à cause du manque de transports en commun, d'équipements culturels et de centres communautaires. D'autres vivent une double discrimination parce qu'elles sont lesbiennes, handicapées ou membres d'une communauté ethnique. La société est dure et intolérante pour ces femmes qui font face à de nombreux préjugés et barrières à l'intégration. Leur sentiment d'exclusion sociale est grand et justifié.

Si donc de grand pas ont été accomplis par les femmes depuis trente ans, celles qui viennent par milliers dans les centres de femmes sont la preuve que le soleil ne brille par également pour toutes. Par exemple, la moitié des femmes interrogées ont parlé de la violence physique ou sexuelle dont elles ont été victimes et ce, sans même que la question ait été posée par les chercheuses.

Par contre, la recherche révèle aussi que les femmes sont combatives et ingénieuses lorsqu'elles décident de s'en sortir. Elles se confient à des amies ou à des thérapeutes, participent à des groupes d'entraide... et frappent à la porte des centres de femmes.

... que l'on peut guérir!

Les femmes parlent de «leur centre» comme d'un maison où elles sont accueillies, encouragées dans une démarche d'autonomie qui leur permettra enfin de se définir elles-mêmes. Elles s'y font des amies et découvrent que oui, leurs idées sont valables et oui, elles ont la capacité de réaliser des projets. Ces femmes-là ne seront plus jamais les mêmes. Elles appartiennent désormais à un réseau communautaire et social. Elles sont citoyennes à part entière.

Nous pouvons constater que la route est bien longue pour que toutes les femmes accèdent à l'égalité. Elles nous révèlent une solitude liée à la discrimination, aux stéréotypes, au sexisme. Elles demandent à la société de changer, d'être ouverte à la différence. L'R des centres de femmes du Québec souhaite, par la publication de sa recherche, que leurs paroles soient entendues.

Le document est disponible à l'R des centres de femmes au coût de 18,14 \$ (taxes comprises). Pour informations: (514) 843-8156

Marthe Savoie
L'R des centres de femmes