



CIAFT

BOUGE

Le CIAFT en mouvement!

Bulletin de liaison Vol. 11, no. 41

Sommaire

- Avant-propos
- 2003: se projeter dans l'avenir pour occulter le présent:
Politique gouvernementale en matière de condition féminine
- La gestion draconienne de l'aide sociale ou Comment peut-on encore couper dans le maigre?
- Sommet sur l'industrie de la construction
- Elections fédérales
- Mission en Allemagne: le système Dual et la présence des femmes dans le secteur manufacturier
- Ça bouge à Baie-Comeau
- La documentation, un outil de travail important

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; Thérèse Sainte-Marie, Lyse Leduc, Micheline Simard, Nicole Martin, Josée Brassard .

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

Avant-propos

L'automne est à peine amorcé que les dossiers ne cessent de bousculer les agendas du CIAFT. Les élections fédérales, le dépôt de la politique gouvernementale en matière de condition féminine, les modifications apportées à l'aide sociale et le Sommet de la construction sont autant d'événements sur lesquels nous sommes intervenues en moins d'un mois... Nous vous livrons une partie du travail effectué, en plus de quelques articles d'information, à l'intérieur d'une présentation modifiée qui donne un aperçu du contenu du bulletin dès la première page.

Tout ce remue-ménage ne nous a pas empêchées d'être fin prêtes pour le congrès... Au fait, avez-vous préparé vos valises et expédié vos formulaires d'inscription? Nous vous rappelons que la date limite d'inscription est le 20 octobre. Comme on dit chez Ticketron: dépêchez-vous, il reste quelques bons sièges disponibles!! Au conseil d'administration et à la permanence du CIAFT, nous avons toutes très hâte de vous rencontrer au congrès. Jacinthe, notre incomparable adjointe administrative, a cependant décidé de ne pas y être cette année afin de mieux ménager sa bedaine maintenant très...épanouie. Nous lui souhaitons un repos bien mérité ainsi que le plus beau bébé du monde, rien de moins!

En attendant de faire plus ample connaissance avec vous au congrès, je vous souhaite une très bonne lecture.

A bientôt!

Thérèse Sainte-Marie
Agente de développement

**2003: Se projeter dans l'avenir
pour occulter le présent?
La projection vers l'avenir reste-
t-elle le seul espoir des
Québécoises?**

LA FORME

Jeudi le 23 septembre dernier, madame Violette Trépanier dévoilait sa politique en matière de condition féminine. Rappelons que les premières consultations de la ministre auprès de l'ensemble des partenaires -patronat, syndicats, groupes de femmes- avaient débuté en 1991. Depuis, le dépôt de la politique avait été maintes fois reporté.

Quelque quatre-vingt personnes, issues tant des groupes de femmes que de l'appareil gouvernemental, avaient été conviées à Ste-Foy pour l'événement tant espéré. A 11 heures, madame la Ministre Trépanier présentait sa politique «Pour engager l'avenir», en primeur, à ses invitées.

Une conférence de presse était convoquée à 14 heures à l'Assemblée nationale afin de rendre le document public. Les déplacements à effectuer entre Ste-Foy et le centre-ville laissaient très très peu de temps aux groupes pour réagir. De plus, nous n'étions pas conviées à assister à la conférence de presse de la ministre à cause de l'exiguïté de la salle choisie. Une session de travail avec les fonctionnaires du Secrétariat à la condition féminine était également prévue pour 13h30. Ce conflit d'horaire a malheureusement empêché le CIAFT, tout comme de nombreux groupes, d'assister à cette séance d'éclaircissement.

Équité en emploi

Saluons, tout d'abord, le fait qu'au nombre des orientations retenues, se retrouvent l'autonomie économique des femmes et la reconnaissance du principe que «la participation au marché du travail constitue, hors de tout doute, le moyen privilégié pour accéder à l'autonomie»(p.20). On admet aussi que «Viser une plus grande autonomie, c'est reconnaître le caractère essentiel de l'apport des femmes à la société et accepter leur juste représentation au sein des instances décisionnelles.» (p.20).

Il ressort de l'étude de la politique en matière de condition féminine que le constat de la situation des Québécoises est réaliste. Tant en ce qui concerne le marché du travail que d'une façon plus générale. En effet, on y souligne que l'augmentation significative du nombre de femmes en emploi «n'a pas pour autant permis l'atteinte de l'équité et que leur situation sur le marché du travail reste problématique.» (p.18). L'on constate, de plus, que malgré l'augmentation de leur niveau de scolarité «les femmes sont encore cantonnées dans un nombre limité de secteur d'emploi, généralement moins bien rémunérés»(p.18). De même, il est signalé que les nouvelles réalités des femmes en emploi ont «amené peu de transformation dans les rôles familiaux et ne se sont pas traduites par des mesures adéquates d'assistance aux parents sur le marché du travail» (p.18).

En ce qui concerne les programmes d'accès à l'égalité et d'obligation contractuelle, on concède que «ces initiatives n'ont pas atteint les résultats

attendus. Que l'effet d'entraînement recherché ne s'est pas produit.»(p.20).

Afin de pallier à ce constat d'échec, la Ministre Trépanier fixe trois objectifs à poursuivre:

- Accentuer la diversification des choix professionnels des filles;
- Créer les conditions nécessaires au plein accès, au maintien et à la progression des femmes sur le marché du travail;
- Ajuster l'organisation du travail aux réalités des parents travailleurs.

La clé de la politique en matière de condition féminine pour atteindre ces objectifs, de l'aveu même de la ministre, c'est une loi d'équité en emploi qui sera déposée en avril prochain. Cependant, compte tenu de la mouvance de la situation politique actuelle, particulièrement à cause du départ de Monsieur Bourassa, un doute raisonnable est permis quant aux chances réelles que cette législation a de voir le jour.

Nonobstant cette situation, et admettant que cette loi puisse être adoptée au printemps 94, le CIAFT ne peut que déplorer le peu de consistance de la politique gouvernementale en matière de condition féminine particulièrement en ce qui a trait à l'amélioration de la situation des femmes en emploi.

Si nous sommes en accord avec l'analyse de la situation et saluons la franchise de la ministre à cet effet et si nous épousons les objectifs à poursuivre, nous avons cependant été stupéfaites de constater la faiblesse des moyens retenus pour atteindre ces objectifs. Tout semble se passer comme si la ministre croyait qu'une bonne analyse était suffisante.

En ce qui a trait à la possible loi en équité en emploi, c'est avec une extrême déception que nous constatons qu'elle s'adressera presque exclusivement au secteur public et parapublic et, de plus, seulement aux organismes de cent employés et plus. Pour le secteur privé, malgré l'échec admis des politiques actuelles, c'est le statut quo. Seul le programme de l'obligation contractuelle demeure. Soulignons que ce programme aussi ne vise que les entreprises de cent employés et plus. Compte tenu que 80% des entreprises québécoises comptent 9 employés et moins, il est légitime de douter des effets de telles mesures, malgré que cette obligation vise maintenant les subventions et les prêts tout autant que les contrats. On est en droit de se demander au nom de quelle logique le gouvernement a choisi de ne pas agir.

Équité salariale

Notre surprise n'en a pas été moindre devant l'absence de certaines mesures attendues depuis longtemps. Dans la suite logique de l'analyse présentée, leur implantation nous semblait évidente. Tel est le cas, particulièrement de l'équité salariale.

Dans ce dossier, tout en soulignant que la culture et les pratiques organisationnelles entraînent des disparités salariales dans l'évaluation des emplois, tout ce que l'on propose, c'est de:

- COORDONNER un comité de travail sur l'étude de la rémunération globale;
- COMPLETER l'étude paritaire sur l'équité salariale; et
- CORRIGER les écarts mesurés pour des secteurs publics et parapublics.

On se croirait davantage devant des descriptions de tâches pour fonctionnaires que devant un plan d'action qui se développe depuis si longtemps!

Quand aurons-nous les résultats des travaux de ce comité et les données de cette étude? Dans trois ans... peut-être! Et combien de femmes en bénéficieront sur l'ensemble des travailleuses actuellement sous-payées?

C'est aujourd'hui que les femmes sont pauvres. C'est chaque semaine qu'elle doivent payer l'épicerie. C'est à chaque mois qu'elles doivent payer le loyer. C'est cette année qu'elles doivent acheter des vêtements d'hiver pour leurs enfants.

Dans ce dossier, une loi pro-active est urgente. C'est à la fois une mesure de lutte à la pauvreté, de création d'emplois, et d'équité. C'est, de plus, une mesure qui bénéficiera à la majorité des travailleuses québécoises, et non pas seulement aux employées du secteur public ou à celles qui travaillent dans de grandes entreprises.

Conciliation vie professionnelle et responsabilités parentales

En ce qui a trait à la conciliation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales, deux enjeux majeurs sont reconnus par l'ensemble des intervenants. Il s'agit du développement et de l'accessibilité des services de garde et de l'amélioration des congés de maternité et parentaux. A ce chapitre, tant la politique «décadère» que les engagements triennaux ne présentent d'option qui répondent un tant soit peu aux besoins maintes fois analysés et aussi souvent nettement identifiés.

Rien de concret pour les congés de maternité et parentaux, disions-nous. Au contraire, le MMSRFP s'engage à poursuivre la mise en oeuvre des divers moyens retenus pour améliorer les conditions des travailleuses, comme le retrait de l'allocation de maternité (PRALMA) pour les travailleuses à revenus moyens! Plus ça avance plus on recule!

En ce qui concerne les garderies, on ne retrouve que des généralités, telles: «maintenir et développer dans toutes les régions du Québec des services de garde diversifiés et de qualité». Vous connaissez la chanson?

Présence des femmes dans les lieux de pouvoir

Quant à la présence des femmes dans les lieux de décision, comme les assemblées ou régies régionales, seul le MSSS s'y engage. Le CIAFT n'est aucunement surpris de la réticence du MMSRFP à emprunter cette voie. si l'on se souvient de l'attitude du ministre Bourbeau qui a toujours refusé de reconnaître l'importance d'accorder un siège aux représentantes des femmes au conseil d'administration de la SQDMO.

Financement

Dans la présentation de sa politique, et ce à maintes reprises, la Ministre de la condition féminine reconnaît la contribution importante des groupes de femmes pour l'avancement des dossiers visant l'amélioration des conditions de vie des Québécoises. Nous lui savons gré d'ainsi admettre que l'ensemble du mouvement des femmes a accompli sa tâche. Cela témoigne de sa connaissance et de son intérêt pour le milieu. Cependant, il n'est prévu aucun

mécanisme de support financier pour les groupes de promotion et de sensibilisation comme le nôtre, malgré la reconnaissance de l'importance de nos actions. Rappelons, hélas encore, que l'engagement pris par le Premier ministre Bourassa, au cours de la campagne électorale de 1989, de créer un fond de 500,000\$ à cet effet est resté lettre morte. Pour notre plus grande peine dans tous les sens du terme.

Conclusion

En conclusion, nous déplorons vivement, que le conseil des ministres n'ait pas jugé assez urgente l'amélioration des conditions de vie des Québécoises pour prendre les décisions qui s'imposaient suite au constat de la situation réaliste qui leur a été présentée par Madame Trépanier. Alors que la situation commandait l'innovation et l'audace, la politique gouvernementale en matière de condition féminine est vague, timide et conformiste.

Nous sommes en accord avec Madame Claudette Tougas qui écrivait dans son éditorial de La Presse du 24 septembre commentant la politique en matière de condition féminine du gouvernement: «Les verbes *poursuivre, promouvoir, maintenir, soutenir, intégrer, participer, appuyer, favoriser, mieux connaître et sensibiliser* laissent très peu de place à des verbes actifs tels *mettre sur pied, créer, produire et réaliser*.

Lyse Leduc
CIAFT

En complément de notre analyse de la politique gouvernementale en matière de condition féminine, nous désirons reprendre l'éditorial plutôt pimenté signé par Jean-Robert Sansfaçon du journal *Le Devoir* paru le 24 septembre dernier. Il faut bien relever, lorsqu'ils se présentent, les rares éditoriaux partageant l'opinion des groupes de femmes...

Encore un petit effort

Jean-Robert Sansfaçon

Il est des ministres dont on parle peu. Qui connaît, par exemple, le nom de la ministre déléguée à la condition féminine du Québec? Avec la publication, hier, du document intitulé «Un avenir à partager, une politique en matière de condition féminine», il y a peu de chances que madame la ministre passe à l'Histoire.

S

on nom: Violette Trépanier. Sa fonction: ministre déléguée à la condition féminine. A ce titre, il fallait bien prouver à la face du monde que le gouvernement libéral se préoccupe de la condition faite aux femmes. Même s'il est de notoriété publique que, sans y être franchement réfractaire, ce gouvernement n'a jamais fait de cette question l'une de ses priorités. Si, par surcroît, il en délègue la responsabilité à une ministre junior, effacée, à quoi peut-on s'attendre?

Sans doute à un document comme celui-ci, avec 130 engagements gouvernementaux impliquant tous les ministères, les grands réseaux de la santé, de l'éducation en plus des patrons, syndicats, organismes à but non lucratif... tout le monde en somme. 130 engagements auxquels on entend consacrer 1,8 million d'argent frais en trois ans...

Si l'on exclut l'intéressante partie descriptive du document qui fait le point sur la condition féminine, et qu'on saute au chapitre des engagements, on a alors l'impression désagréable d'une longue énumération de ce qui se fait déjà ici et là, le tout regroupé sous quatre grands thèmes (autonomie économique, respect de l'intégrité, élimination de la violence, valorisation de l'apport collectif des femmes). Chaque observation est précédée d'un verbe d'action tiré directement des guides d'élaboration des programmes que tout bon fonctionnaire a appris à utiliser: «Promouvoir, faciliter, encourager, soutenir, étudier, favoriser, faire connaître, inciter, coordonner, rendre visible, tenir compte, identifier, analyser...» Autant de synonymes de l'expression populaire «regarder passer les trains».

Le coeur de la politique consiste en l'annonce d'une éventuelle loi imposant l'équité en emploi aux

organismes gouvernementaux et aux entreprises de 100 employés et plus qui obtiennent des contrats ou subventions du gouvernement. Mais quant à définir ce que l'on entend par ce concept d'équité en emploi, plus large dit-on que celui d'équité salariale, il faudra attendre le projet de loi.

Ce qui réduit d'autant la crédibilité de la ministre, malgré toute sa bonne volonté, c'est que pour plusieurs éléments clés de sa politique, tout le monde sait que le cabinet des ministres n'ira pas plus loin qu'un accord de principe.

Quelques exemples? Pourquoi «réaliser une deuxième étude sur la pratique d'activités physiques» quand on a déjà décidé de faire disparaître la moitié des cours d'éducation physique dans les collèges? Comment parler d'équité en emploi tout en ne proposant rien pour les milliers d'éducatrices de garderies qui sont moins bien traitées que les gardiens du Biodôme? Et que veut dire l'engagement de «maintenir et accroître l'accessibilité financière aux services de garde»? Qu'attend la ministre pour brasser la cage de son homologue à la Justice en matière de perception des pensions alimentaires?

Tant à la maison qu'au travail ou à l'école, la discrimination et la violence persistent. On a fait beaucoup de progrès, les femmes ne sont plus les boniches soumises de naguère, mais l'injustice est encore trop flagrante pour qu'on se croise les bras. Pourtant, avant de s'embarquer dans des débats nébuleux à propos d'une définition de «l'équité en emploi», le gouvernement du Québec pourrait régler rapidement, sans grands discours ni vaste politique, des problèmes aussi concrets, évidents, d'équité salariale et fiscale, de garde d'enfants d'âge préscolaire mais aussi d'âge scolaire, de congés parentaux, de perception des pensions alimentaires et d'insertion sociale des jeunes mères célibataires. Le pain et le beurre, quoi.

La gestion draconienne de l'aide sociale : Comment peut-on encore couper dans le maigre ?

En ces temps de récession permanente et de crise de l'emploi, l'étau se resserre toujours sur les plus pauvres d'entre nous. Le nombre effarant des personnes sans emploi a eu pour effet de favoriser une recrudescence des mentalités hyper-conservatrices concernant la gestion des programmes d'assurance-chômage et d'aide sociale.

Les dernières trouvailles pour réduire les coûts sociaux et économiques de l'aide sociale ont été de proposer le bénévolat forcé et de procéder à la coupure complète de prestation pour le premier mois d'embauche des prestataires réintégrant le marché du travail. De nombreux groupes sociaux, dont le CIAFT et plusieurs de ses organismes membres, ont vivement protesté contre ces attaques drastiques aux conditions de vie déjà minimales des personnes assistées sociales. Des lettres et des communiqués ont été envoyés au ministre Bourbeau, aux députés ainsi que dans les médias.

Nous vous livrons ici le contenu des communiqués du CIAFT et de Solidarité populaire Québec.

Abolition en catimini d'une mesure incitative à l'intégration au marché du travail des assistés sociaux

C'est par un amendement au règlement, qui entrera en vigueur le 1er octobre, que le ministre Bourbeau s'attaque une fois de plus aux Québécois et Québécoises prestataires de la sécurité du revenu. Des changements à la réglementation de la Loi de la sécurité du revenu abolissent le soutien financier accordé durant le premier mois d'embauche aux prestataires qui se trouvent un emploi.

Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), appuyé par de nombreux groupes de femmes, réagit donc négativement à cette décision qui compromet grandement l'intégration au marché du travail des assistées sociales. D'autant plus que c'est suite à une analyse des conditions de vie de sa clientèle en démarche d'intégration à l'emploi que le CIAFT déposait en 1984 les recommandations qui ont conduit à la mise en place de ces mesures incitatives. C'est cette mesure que le ministre veut maintenant abolir.

Pouvoir compter sur un revenu complémentaire pendant le premier mois d'embauche est un support nécessaire pour les femmes assistées sociales et plus particulièrement pour les cheffes de famille monoparentale. Ce mince filet financier amoindrit les conséquences immédiates attachées au passage de l'aide sociale à un revenu salarié.

Comment une prestataire d'aide sociale pourra-t-elle faire face aux dépenses supplémentaires occasionnées par l'occupation d'un emploi? Le ministre et ses conseillers sont-ils à ce point loin de la réalité quotidienne des gens qu'ils ignorent qu'aller travailler veut dire acheter des billets d'autobus, acheter des vêtements, faire garder ses enfants? Oublient-ils que les salaires ne sont pas versés à l'avance, qu'il y a un délai entre l'embauche et le premier chèque de paye, et qu'il faut quand même payer l'épicerie et le loyer? Réalisent-ils que le montant des prestations de la sécurité du revenu ne permet pas de faire des économies en prévision de ces dépenses?

Alors que le gouvernement prône le développement de mesures incitatives pour inciter les assistés sociaux à réintégrer le marché du travail, il met en place des politiques inadéquates, dissuasives et abusives qui contredisent son discours. Une fois de plus, monsieur Bourbeau démontre son incapacité à occuper le poste de ministre de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du Revenu et de la Formation professionnelle. Rappelons les nombreuses décisions qu'il a prises à l'encontre des intérêts des femmes: comme le retrait de l'allocation de maternité aux travailleuses de la classe moyenne et le refus d'admettre à l'aide sociale les femmes enceintes de moins de 18 ans.

Les groupes de femmes membres du CIAFT font front commun pour dénoncer cette nouvelle attaque à la clientèle dont ils ont la responsabilité. Ils ont d'abord signifié leur désaccord à leurs députés respectifs et forts de l'appui de groupe de femmes nationaux s'appêtent à remettre copie de l'ensemble des protestations à la ministre Violette Trépanier et lui demander d'intervenir dans le dossier, lors du dévoilement de la politique gouvernementale en matière de condition féminine, jeudi le 23 octobre.

Les groupes entendent poursuivre leur action auprès du gouvernement jusqu'au retrait de cette mesure douteuse.

Source: Lyse Leduc
Directrice générale, CIAFT

SOLIDARITÉ *populaire* QUÉBEC

Un large mouvement d'opposition au
«bénévolat obligatoire»

Le bénévolat obligatoire des sans emploi n'est rien d'autre que du travail forcé. La résolution des municipalités a pour motif de régler les coupures des transferts du fédéral aux provinces. Cette mesure s'inscrit parfaitement avec le livre blanc sur les programmes sociaux du ministre Benoit Bouchard, depuis 1992, et actuellement caché à la population pour ne pas déranger et perturber la présente campagne électorale. Au dire de madame la première ministre Kim Campbell, "une campagne électorale n'est pas le moment pour discuter des choses sérieuses" dont celle de l'avenir des programmes sociaux.

Pourtant nous savons que des changements majeurs y sont annoncés, notamment de nouvelles coupures dans les programmes de sécurité du revenu dont celui du régime de l'assurance-chômage et celui du régime d'assistance publique du Canada (RAPC). Nous savons que le fédéral verse actuellement 50% des fonds au Québec en matière d'aide sociale en vertu du RAPC. Aussi, nous nous attendons à de nouvelles coupures dans le régime de l'assurance-chômage en diminuant l'accessibilité et en réduisant la durée des prestations. Avec ces politiques néo-libérales, plus de 40% de la population québécoise vivra dans une exclusion totale tant au niveau de ses conditions de travail (accès à la syndicalisation, normes du travail, code du travail, etc...) que de ses conditions de vie qui seront dignes des pays du tiers-monde.

D'ailleurs, le Comité sur les droits sociaux et économiques de l'Organisation des Nations-Unies a reproché au Canada, dans une décision rendue publique en juin, que l'appauvrissement de la population, depuis 1980, était inacceptable pour un pays riche comme le nôtre et allait à l'encontre des articles 7 et 15 de la Charte Canadienne des droits et libertés.

Des alternatives raisonnables et des solutions d'avenir:

SPQ et tous les organismes présents se font les porte-paroles du mouvement d'opposition pour demander aux congressistes de l'UMRCQ de rejeter la résolution en faveur du "bénévolat obligatoire". Plutôt, nous encourageons les délégués (es) à amorcer une réflexion sur des alternatives qui répondront plus justement au besoin de la population québécoise. Le Congrès devrait se pencher sur une révision complète de la fiscalité, qui aux dires même du vérificateur général du Canada, pourrait générer plus de 8 milliards, seulement en éliminant les abris fiscaux des entreprises. Il serait bon de regarder les dépenses militaires inutiles ainsi que la mauvaise gestion de nos gouvernants, etc... Une réflexion et un débat sur la réorganisation du travail (partage, diminution de la durée du temps de travail, diminution des écarts de salaires et partage des profits des entreprises, création d'emploi et à la formation de la main-d'oeuvre et à la recherche et au développement) devraient aussi faire partie de leurs préoccupations.

Sommet sur l'industrie de la construction

L'industrie de la construction est actuellement en très mauvaise santé. La multiplication des faillites des entrepreneurs, la prolifération du travail au noir, la qualification des entrepreneurs et de la main-d'oeuvre, l'organisation du travail et l'accessibilité à l'industrie composent le tableau complexe des multiples problèmes de ce secteur. Les clés permettant d'y apporter des solutions ne sont pas faciles à trouver. C'est pourquoi, le ministère du Travail a décidé d'organiser, les 26-27-28 octobre prochain, un sommet réunissant toutes les parties de ce secteur. Le CIAFT a participé aux rencontres de consultation visant à préparer les résolutions devant être débattues lors de ce sommet. Nous vous donnons ici le contenu de notre intervention.

Introduction

Depuis sa création, le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail a eu maintes fois l'occasion de démontrer l'importance et la persistance des difficultés éprouvées par les femmes pour accéder à des formations professionnelles et à des emplois qui les sortent des ghettos d'emplois féminins peu rémunérateurs. L'accès aux métiers de la construction constitue certainement l'un des problèmes majeurs pour les femmes désirant

exercer un métier traditionnellement masculin.

A cet effet, le ministère du Travail a déjà pu prendre connaissance de nos recommandations à trois reprises. En avril 1987, le CIAFT se prononçait sur la loi 119, régissant l'industrie de la construction; un an plus tard, soit en mai 1988, il prenait part à la commission parlementaire portant sur la loi 31, qui visait à déréglementer le secteur de la rénovation domiciliaire, et enfin en décembre 1989, il présentait son mémoire à la Commission d'enquête sur la stabilisation du revenu et de l'emploi des travailleurs de l'industrie de la construction.

Malheureusement, en dépit des six ans écoulés depuis la présentation de notre premier mémoire concernant l'industrie de la construction, ni le gouvernement, ni les principaux partenaires de ce secteur n'ont pris des mesures concrètes pour favoriser l'intégration des femmes dans l'un ou l'autre des métiers de la construction. A la lecture des documents de consultation du présent sommet, il semble que les femmes cherchant à travailler dans cette industrie ne peuvent même pas envisager une amélioration de leur situation.

La proposition gouvernementale de restructuration des règles de fonctionnement de cette industrie ne contient, en effet, aucune ligne ni même une seule allusion concernant cette incontournable homogénéité de la main-d'oeuvre dans le secteur de la construction. L'exclusion systémique des femmes et des minorités visibles prévalant dans ce secteur ne devrait plus être une pratique admise dans notre société pas plus qu'elle doit

continuer d'être cautionnée de façon tacite dans l'élaboration des politiques gouvernementales. Le CIAFT désire donc rappeler, par le dépôt de ce court mémoire, que l'absence de préoccupation dont fait preuve le ministère du Travail face aux difficultés des femmes pour accéder aux métiers de la construction, va non seulement à rebours par rapport aux objectifs gouvernementaux en matière d'équité en emploi mais qu'elle contredit également les engagements que ce ministère avait pris pour améliorer la situation des femmes dans les métiers de la construction.

Les femmes dans l'industrie de la construction

Les femmes composent moins de 1% de la main-d'oeuvre dans le secteur de la construction. Il serait trop facile, à notre avis, d'expliquer cette absence quasi-totale des femmes dans ce large secteur d'emploi par un manque d'intérêt de leur part. Les règles relatives à l'apprentissage, à l'embauche et à la progression dans les différents métiers ont permis d'ériger un système qui a eu pour effet de nuire grandement à l'insertion des femmes dans l'industrie de la construction.

En plus de ces barrières systémiques empêchant les femmes d'accéder à ces métiers, d'autres problèmes viennent compliquer leur maintien en emploi. La Commission sur la stabilisation du revenu et de l'emploi dans l'industrie de la construction reconnaissait dans son rapport que le mythe de la force physique, le dénigrement des compétences professionnelles des femmes, le harcèlement sous toutes ses

formes, la culture hermétiquement masculine de l'industrie constituent des éléments auxquels les travailleuses de la construction doivent se confronter régulièrement.

Dans ce rapport, il était recommandé que la Commission de la construction du Québec instaure un programme d'accès à l'égalité conforme à la *Charte des droits et libertés de la personne* pour les femmes et d'autres groupes cibles et devant être appliqué par tous les intervenants de l'industrie. Cette recommandation avait reçu l'assentiment du ministère du Travail qui s'était par la suite engagé, en juin 1990, à élaborer un plan d'action prévoyant la mise en oeuvre d'un programme d'accès à l'égalité.

Nous attendons encore aujourd'hui l'établissement d'un véritable programme d'accès à l'égalité pour les femmes qui soit autre chose qu'un service consultatif qui leur permette d'obtenir leur permis de travail un peu plus rapidement...

Pour le CIAFT, l'atteinte de l'équité en emploi pour les femmes nécessite une intervention globale qui puisse favoriser à la fois leur accès à la formation professionnelle et leur intégration au sein de la structure de l'industrie de la construction. C'est pourquoi, nous désirons apporter les recommandations suivantes:

- 1) Que l'on maintienne, dans les cours de formation professionnelle pour adultes subventionnés par Emploi Immigration Canada, le principe de réserver cinq places pour les femmes désirant exercer l'un ou l'autre des 23 métiers réglementés;

- 2) Que soit éliminée, pour les femmes, comme critère d'admissibilité à la formation professionnelle, secteur adultes, toute attestation d'expérience ou période d'apprentissage;
- 3) Que tout-e diplômé-e professionnel-le du secteur de la construction soit exemptée de présenter la garantie d'emploi de 150 heures avant l'obtention d'un certificat de classification émis par la C.C.Q. ou par l'organisme appelé à la remplacer;
- 4) Que toute personne désirant accéder à l'un des 23 métiers réglementés doive préalablement se doter d'une formation professionnelle reconnue;
- 5) Que la Commission de la construction du Québec, ou l'organisme la remplaçant, mette sur pied un comité de travail ayant pour but d'élaborer les mécanismes d'implantation de programmes d'accès à l'égalité dans l'industrie de la construction et de voir, par la suite, à leur application;
- 6) Que les contrats de construction commandés par les différents paliers de gouvernement soient soumis à l'obligation contractuelle;
- 7) Que siègent, au Conseil d'administration de la Commission de la construction du Québec, ou l'organisme la remplaçant, :
 - une représentante recommandée par le Secrétariat à la condition féminine
 - une représentante des groupes de femmes oeuvrant dans le dossier de l'accès des femmes au travail.
- 8) Que siègent, au comité de travail sur l'équité en emploi que nous recommandons de mettre sur pied:

- une représentante recommandée par le Secrétariat à la Condition féminine
- une représentante des groupes de femmes oeuvrant dans le dossier de l'accès des femmes au travail.

Conclusion

Plusieurs des recommandations que nous avons présentées pour les fins de ce mémoire ont déjà été amplement exposées lors de consultations antérieures. Nous sommes convaincues que chacun des partenaires de l'industrie de la construction en reconnaissent le bien-fondé.

Nous insistons cependant sur la nécessité d'apporter des solutions concrètes pour amorcer un changement positif à l'intégration des femmes dans les métiers de la construction. Il ne suffit pas, selon le CIAFT, que tous les intervenants soient d'accord sur des constats, encore faut-il que des actions tangibles soient réalisées.

Nous espérons vivement que ce sommet sur la construction fournisse l'occasion de jeter les premiers jalons d'une intervention concertée pour établir l'équité en emploi dans ce secteur. Il est temps, selon nous, que l'industrie de la construction s'ajuste aux nouvelles réalités sociales.

Préparé par
Thérèse Sainte-Marie
CIAFT

Elections fédérales

La situation sociale et économique des femmes n'a fait l'objet d'aucun débat lors de la campagne électorale fédérale. Ce n'est pourtant pas parce que les groupes de femmes n'ont pas essayé d'aborder les candidates et les candidats sur cette question. Un débat spécifique sur la condition féminine avait été réclamé avec insistance par la majorité des groupes de femmes du Québec, mais sans résultat... Au CIAFT, nous avons même préparé un document dressant un bref bilan de la situation des femmes sur le marché du travail, assorti de quelques questions pour chacun des partis.

Nous vous en faisons part ici parce que nous pensons que ce texte rapaille des informations qui peuvent certainement être utiles à la compréhension de la situation actuelle des femmes sur le marché du travail. Et comme les élections provinciales ne sont plus bien loin, nos questions pourront toujours être aménagées pour relancer le débat sur la scène québécoise l'année prochaine...

Les femmes et le marché du travail:

... encore un long chemin à parcourir!

Depuis les quinze dernières années, les femmes sont de plus nombreuses sur le marché du travail. Elles occupent

maintenant 44,1% de tous les emplois, comparativement à 36 % en 1975. La plupart de ces femmes ont entre 25 et 44 ans et un très grand nombre d'entre elles sont mères de jeunes enfants.

Des emplois qui maintiennent les femmes dans la pauvreté

L'augmentation importante du nombre des femmes dans le marché du travail n'a pas signifié pour autant qu'elles aient pu bénéficier d'un accroissement substantiel de leurs revenus. En effet, la Commission des normes du travail révélait en 1988 que 61% des personnes travaillant au salaire minimum étaient des femmes. Les données récentes de Statistique Canada, recueillies lors du recensement de 1991, nous confirment d'ailleurs la pauvreté des femmes:

- les dix emplois les moins bien rémunérés au Canada sont occupés à 75% par des femmes;
- le revenu moyen des femmes était, en 1990, de 17,933\$ alors que celui des hommes était de 29,957\$;
- les femmes travaillant à temps plein au Québec gagnent en moyenne 70% du salaire des hommes.

La multiplication des femmes sur le marché du travail ne serait pas non plus étrangère à l'augmentation importante des emplois à temps partiel. En effet, selon des données relevées en 1992, 69% des emplois à temps partiel étaient détenus par des femmes. Ce fractionnement du temps de travail touche donc beaucoup plus les femmes que les hommes: en effet, de 1977 à 1989,

les emplois à temps partiel se sont accrus de 105% chez les hommes alors qu'ils ont augmenté de 153% chez les femmes. Par ailleurs, en 1992, 23,4% des femmes occupaient un emploi à temps partiel alors que la proportion chez les hommes était de 8,4%.

L'étude de la répartition de la main-d'oeuvre féminine entre les différents groupes d'emplois démontre également que près de 56% de celle-ci se concentrait, encore en 1991, dans trois grandes catégories professionnelles: ainsi, 32,5% des travailleuses occupaient des emplois de bureau, tandis que 14,9% d'entre elles travaillaient dans les services et 8,5% dans la vente.

Par ailleurs, soulignons que les autochtones, les membres des minorités culturelles ainsi que les femmes handicapées demeurent les plus défavorisées par rapport au type d'emploi occupé, au salaire, à l'embauche et à l'avancement au travail.

L'accès difficile aux emplois non traditionnels

La percée des femmes dans les emplois traditionnellement masculins s'effectue encore très lentement. Même si des progrès intéressants ont pu se remarquer dans différentes occupations professionnelles traditionnellement masculines, les femmes ont toujours des difficultés à avoir accès à celles-ci. Cette difficulté soulève deux problèmes majeurs dans le dossier de l'accès des femmes au travail: le premier a trait à l'accessibilité à une formation professionnelle de qualité et le second, à l'inefficacité des programmes actuels en matière d'équité en emploi.

La formation professionnelle

Les filles et les femmes sont encore peu enclines à vouloir se doter d'une formation professionnelle non traditionnelle. Ce manque d'intérêt envers les métiers d'avenir ne peut s'expliquer uniquement par l'influence des stéréotypes féminins dans les choix professionnels. Plusieurs femmes craignent encore, si elles optent pour un métier traditionnellement masculin, de compliquer davantage le tracé déjà suffisamment difficile de leur retour aux études et de se retrouver à nouveau sans emploi, après avoir complété leur formation, en raison des procédures d'embauche discriminantes de nombreux employeurs.

Lorsqu'elles décident de suivre une formation professionnelle, les femmes doivent non seulement composer avec les restrictions budgétaires des programmes fédéraux et provinciaux en matière d'éducation des adultes et de formation professionnelle, mais elles doivent en plus faire face elles-mêmes à de sérieux problèmes financiers - particulièrement lorsqu'elles ne sont ni prestataires d'assurance-chômage, ni prestataires de la sécurité du revenu ou lorsqu'elles doivent suivre leur formation dans des institutions privées de formation professionnelle.

Elles éprouvent également de la difficulté à faire le choix approprié parmi la multiplicité des lieux d'information en matière d'éducation des adultes et parmi la pluralité et la duplication des différents programmes de formation professionnelle, le tout dans un contexte où les chevauchements incohérents des juridictions fédérales et provinciales en

formation professionnelle ne font qu'amplifier le chaos actuel prévalant dans tout ce dossier. De plus, le manque de planification et de contrôle gouvernemental en matière d'éducation aux adultes ont eu pour effet de maintenir des programmes de formation désuets, d'en faire stagner d'autres qui devraient être développés en plus de favoriser l'émergence de diverses institutions privées d'enseignement n'ayant aucunement prouvé leurs compétences.

Les programmes d'accès à l'égalité

L'application de la loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi ne vise actuellement que les entreprises de plus de cent employées et employés voulant obtenir des contrats de plus de 100 000\$ avec le gouvernement, ainsi que certaines structures publiques et parapubliques. Tous les autres employeurs sont invités à implanter volontairement leur programme d'accès à l'égalité.

Le champ actuel de l'application des programmes d'obligation contractuelle pour les entreprises comporte diverses brèches permettant à celles-ci de s'en déroger assez facilement. En effet, il est toujours possible pour les entreprises de se soustraire de l'obligation d'implanter un programme d'accès à l'égalité en ne tenant pas compte du personnel contractuel, surnuméraire et à temps partiel. De plus, le cadre législatif actuel ne considérant pas le cumul annuel des contrats et des subventions octroyés aux entreprises, celles-ci ont toute la latitude nécessaire pour obtenir du gouvernement différents contrats de moins de 100 000\$ sans être obligées d'élaborer leur p.a.é.

En plus du champ limité d'application de la loi fédérale, la méthodologie d'application des programmes d'accès à l'égalité a pour effet de dévier sérieusement des véritables objectifs de l'équité en emploi pour les femmes. En effet, le fondement même sur lequel s'est construite la méthodologie des programmes d'accès à l'égalité permet, contrairement à l'intention qu'elle devait poursuivre, de maintenir la ségrégation professionnelle au lieu de la réduire. La méthode de calcul servant à déterminer la sous-utilisation des femmes étant établie en fonction des taux de disponibilité de la main-d'oeuvre féminine par emploi ou catégories d'emploi, cela permet ainsi non seulement de maintenir les femmes dans les ghettos d'emplois féminins mais cela cautionne également l'absence des femmes dans les emplois traditionnellement masculins.

Questions pour le débat

L'égalité en emploi pour les femmes est donc loin d'être atteinte. Des mesures correctrices majeures devront être apportées rapidement pour solutionner les problèmes d'inégalité salariale, d'accès à la formation professionnelle et d'intégration en emploi pour les femmes.

Comment votre parti compte-t-il modifier la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* pour qu'elle puisse permettre aux femmes, notamment aux autochtones, immigrantes, ou handicapées, d'avoir un réel accès au marché du travail?

Quelles mesures votre parti prendra-t-il pour favoriser l'accès des femmes aux formations professionnelles qualifiantes?

Quelle est la position de votre parti concernant le transfert de compétences fédérales en matière de main-d'oeuvre et de formation professionnelle vers la Société québécoise de la Main-d'oeuvre?

Préparé par
Thérèse Sainte-Marie
CIAFT

Mission en Allemagne: le système Dual et la présence des femmes dans le secteur manufacturier

Nous savons que les filles réussissent mieux dans le système scolaire, qu'elles décrochent moins vite, mais que malheureusement leur choix d'orientation et de carrière se limite encore trop aux secteurs traditionnels. Au moment où l'expression «mondialisation des marchés» prend toute sa signification, il nous faut trouver au Québec des moyens et des nouvelles façons de faire pour soutenir les femmes et les jeunes filles à prendre le virage technologique des années '90 par la voie de la formation professionnelle.

C'est dans ce contexte que, désignée par les représentantes de la clientèle aux ex-Tables Education Main-d'oeuvre et

Accueil/Référence, j'ai accepté de participer à une mission organisée par les membres du comité métallurgie du Symposium Québec-Allemagne sur la formation professionnelle. Cette mission nous a permis de comprendre deux grandes problématiques: tout d'abord le rôle que jouent les différents intervenants (chambres de commerce et d'industrie, chambres de métiers, centre de formation inter-entreprises et les entreprises) dans la formation de «formateurs». La deuxième partie de la mission était axée sur la façon dont se fait la qualification des travailleurs et travailleuses dans les entreprises du secteur métallurgie ainsi que sur la participation des femmes dans ce secteur. Nous voulions examiner les conditions qui favorisent l'intégration des femmes aux métiers non traditionnels.

Le système dual

L'originalité de la formation et, dans une certaine mesure, de l'économie allemande, repose principalement sur son système d'éducation. Il est étroitement associé au marché du travail et repose largement sur la formation en alternance, dans les institutions scolaires et dans les entreprises. Ce système s'inspire du régime d'apprentissage qui s'est développé en Allemagne au Moyen-Age. La formation dans le système dual est dans une très grande mesure, prise en charge par les entreprises, sans compensation financière de l'Etat. Le système repose en fait sur un solide partenariat entre l'Etat, les entreprises et les syndicats.

C'est l'Etat qui, par le biais du ministère fédéral du travail, régit les

codes de formation, la durée de celle-ci, les aptitudes et les connaissances que doit acquérir l'apprenti pendant sa formation. Les chambres de commerce et d'industrie de métier, d'artisanat ou d'agriculture supervisent la formation dispensée en entreprise.

L'entreprise, quant à elle, doit réunir dans sa structure, son programme de production et son offre de service, les conditions nécessaires pour donner à l'apprenti les connaissances et les aptitudes prescrites par la loi. Ce sont les chambres qui assument la responsabilité des examens intermédiaires et finaux auxquels sont soumis les apprentis.

Pendant sa formation l'apprenti reçoit une rémunération, même pendant sa formation théorique. Cette rémunération est déterminée par convention collective. Les syndicats ne considèrent pas l'apprenti comme du «cheap labor». Ils sont d'accords avec l'aspect «formation» qui représente la véritable raison d'être des apprentis dans l'entreprise.

Le système dual ouvre les portes à plus de 500 professions agréées et prépare à plus de 20 000 activités professionnelles. Les Allemands sont très convaincus de l'efficacité de leur système. Ils soutiennent qu'ils sont constamment confrontés aux changements technologiques et qu'ainsi ils sont mieux à même de faire bénéficier les jeunes et leurs employés des dernières technologies. Les jeunes apprennent les gestes professionnels dans des conditions normales de travail. Cela renforce leur motivation et leur sens des responsabilités. Ils développent également une facilité à travailler en

équipe. Les bases de la qualité totale sont intégrées à la formation de base.

La présence des femmes

Les constats que nous avons pu faire concernant la présence et l'activité des femmes dans ce secteur de l'emploi et dans le système dualiste reposent essentiellement sur les discussions que nous avons eues avec les principaux intervenants et les vérifications que nous avons faites lors des visites dans les usines ou les centres de formation. Il s'agit, bien sûr, d'une vision partielle de la réalité vécue. Nous n'avons pas pu tout observer et tout comprendre. Il aurait fallu que cette mission porte exclusivement sur le sujet et nous permette de rencontrer des répondants de la condition féminine, ce qui nous aurait donné une meilleure compréhension de la situation.

Situation

La situation des Allemandes n'est pas différente de la nôtre. Elles sont encore très peu nombreuses à choisir la voie de la formation professionnelle surtout dans le secteur manufacturier. Il y a dix ans, le gouvernement fédéral avait lancé une vaste campagne de sensibilisation afin de permettre aux jeunes filles d'orienter leur choix de carrière dans ce secteur. Le gouvernement allait jusqu'à financer la formation complète des femmes pour inciter les entreprises à les embaucher davantage. Malheureusement, la campagne n'a pas eu le succès escompté. Très peu de femmes se sont inscrites, ce qui a eu pour effet de justifier les entreprises à ne plus faire d'effort dans

ce sens. Aujourd'hui l'Allemagne subit une «récession» en formation professionnelle. De plus en plus de jeunes préfèrent la formation générale au détriment de la formation professionnelle. D'ici l'an 2000, on pense subir une pénurie de main-d'oeuvre spécialisée. Pour les entreprises, les femmes offrent donc un nouveau produit potentiel intéressant.

Micheline Simard
Centre Emersion

A Baie-Comeau, ça bouge... jusque dans les ateliers de formation.

Une activité de sensibilisation a été ajoutée: Eveil au corps. En effet, vous avez pu constater comme nous que ce n'est pas la grande forme physique parmi notre clientèle et... notre personnel. Aussi avons-nous intégré à notre programme 15 minutes par jour d'exercices d'assouplissement et d'étirement.

Attention! Je ne parle pas ici d'augmenter la condition physique seulement avec 15 petites minutes par jour, je parle d'apprendre à relaxer en mouvement, à s'étirer, à mieux respirer. Intéressée? Voici un aperçu de notre projet:

Combien de fois ai-je demandé à une participante: «La santé, ça va? Es-tu en forme?» «Oh oui... pas de problème.» Pour constater deux jours plus tard qu'elle râle comme une locomotive

emballée et ce, au milieu de l'escalier conduisant au 2e étage. IMAGINEZ un 3e... C'est la panique ou l'ascenseur mais surtout pas la forme. Si on part du principe que pour obtenir un emploi et surtout le conserver, il faut avoir assez d'énergie pour faire sa journée au travail sans oublier celle à la maison (vous savez de quoi je parle...) il y a alors un urgent besoin, non seulement d'établir un consensus au niveau de la définition de ce qu'est la forme physique, mais aussi de trouver des moyens simples et adaptés pour y parvenir.

Dans le but de sensibiliser notre clientèle à une approche globale de la santé, d'ouvrir des horizons sur la possibilité d'activités réalistes à pratiquer au travail et chez-soi, d'obtenir un résultat dans l'immédiat pour en constater les effets bénéfiques, le moyen choisi a été de donner des sessions quotidiennes d'exercices en groupe.

Notre première action a été une recherche de ressources professionnelles et financières dans le milieu. La documentation pertinente réunie et une entente avec une professeure d'éducation physique en poche, nous sommes parties à la recherche d'un lieu adéquat pour donner les tests et les explications à tout le groupe. Enfin, les conseillères reçurent une formation afin de pouvoir animer les pauses exercices, il ne restait plus qu'à plonger.

Le projet a pris forme (physique) en 3 volets:

1er volet: 1/2 journée avec une professionnelle qui a une expertise au niveau du fonctionnement du corps féminin et de ses particularités.

△ test d'évaluation individuel sur: la masse corporelle, la souplesse, la force musculaire et l'endurance physique;

△ explication en groupe de ce qu'est: la forme physique, le poids santé, comment le corps fonctionne et respire, quelles activités peuvent être pratiquées par chacune;

△ réponse à toutes les questions reliées à des situations particulières;

△ pratique de différents exercices et vérification des positions de chacune par le professeur d'éducation physique;

△ les conseillères assistent et participent aux activités au même titre que les participantes;

△ le résultat du test d'évaluation individuel est remis à chacune.

2e volet: 15 minutes de pause exercices par jour et ce, en musique, s.v.p. Aucune tenue spécifique n'est requise, mais chacune se met à l'aise, enlève ses chaussures à talons hauts, déboutonne son col de chemise, desserre sa ceinture si nécessaire. Ce sont des exercices adaptés à des espaces restreints qui se font en appui avec le dossier d'une chaise, debout et même assise. La période idéale pour donner ces 15 minutes s'est avérée immédiatement après la pause café de l'après-midi. A noter: le personnel peut se joindre au groupe.

3e volet: les activités complémentaires

△ dîner de groupe où chacune amène un met santé;

△ conférence avec différentes personnes ressources: diététicienne, adepte de la cuisine végétarienne;

△ encouragement à prendre une marche dehors le midi où à la pause, etc.

Nous avons eu peu de temps pour toucher à ce volet.

Finalement, du côté des conseillères, elles ont pu constater que les participantes étaient plus aptes à la concentration après les exercices qu'avant cette activité. L'atmosphère et les gens devenaient plus détendus.

Quant aux participantes, les principales constatations sont les suivantes: elles sentaient la différence les journées où elles ne pouvaient pas faire d'exercices, certaines ont fait des essais avec leurs enfants, d'autres ont découvert qu'elles n'étaient pas en forme. Enfin, quelques-unes étaient encouragées à continuer.

Etant donné les effets bienfaits observables dans l'immédiat, c'est-à-dire l'augmentation de la capacité d'écoute et de relaxation, le projet a été reconduit.

Bon automne à toutes et longue vie aux femmes de bonne condition physique.

Josée Brassard
Conseillère en communication
et développement
Centre Émersion

La documentation: un outil de travail important

Le contenu d'un centre de documentation (ou tout autre endroit disposé aux mêmes fins) d'un centre de formation et d'orientation, est d'une importance capitale.

Dans l'optique où celui-ci doit être à la disposition des participantes pour leur fournir diverses informations concernant le domaine scolaire et/ou professionnel, l'atteinte de son objectif repose sur divers aspects: la variété de la documentation accessible, la mise à jour régulière des documents et finalement le système de classement du centre de documentation.

La variété de la documentation

Une multitude de dépliants, de répertoires, de bottins, tous aussi utiles les uns que les autres peuvent être obtenus par diverses institutions et organisations.

- Tout d'abord, chaque institution scolaire de la région ou des autres régions, qu'elle soit privée ou publique, possède un dépliant explicatif des programmes et cours offerts. C'est en communiquant avec l'école directement que l'on peut se les procurer.
- Le répertoire des collèges privés du Québec peut être obtenu gratuitement en téléphonant au bureau de

Communication-Québec de votre région.

- Les publications «Le Septembre» publient à chaque année 4 guides indispensables à un centre de documentation, et ce pour une modique somme. il s'agit des *guides d'études secondaires professionnelles* du Québec, *des études collégiales*, *des études universitaires* et enfin le *guide des adultes au Cégep*. Cette maison d'édition offre également un *répertoire des programmes de formation professionnelle* et un *répertoire des professions*. C'est en téléphonant aux éditions qu'une commande pourra être placée.

- La chambre de commerce et souvent le conseil économique de chaque région produit un recueil des noms des industries et commerces du territoire concerné. On les classifie ainsi par ordre alphabétique ou par produits fabriqués ou services offerts. Chaque hôtel de ville devrait aussi posséder une liste disponible des commerces et industries.

- Le CRIQ (Centre de recherches industrielles du Québec) publie deux annuaires très complets (et dispendieux!) pour tout le Québec, on y retrouve les produits manufacturés, les distributeurs, les laboratoires.

- Les dépliants et guides de Télé-Université, ainsi que les cours par correspondances du Ministère de l'Éducation ne doivent pas être oubliés.

La documentation disponible aux participantes

Voici d'autres documents à considérer pour votre centre: *Revue Fine Pointe* (MESS) distribuée gratuitement, articles de journaux sur le marché du travail, *La Relance* (document recueil sur le placement des étudiants finissants), monographies du système informatique *REPERES*, volume *Emploi-Avenir* (MEIC).

- Finalement c'est aux conseillères qu'incombe la tâche de dénicher tout document qui peut être utile à l'obtention d'information scolaire et professionnelle.

- L'importance de mettre à jour tous ces documents demeure le fait que donner de l'information périmée peut avoir des conséquences fâcheuses aussi bien pour les participantes que pour les conseillères.

Ces documents s'avèrent essentiels lors de la recherche de stage ou d'emploi.

- Les bottins téléphoniques de Bell Canada ou de Québec Téléphone. Il est possible de se procurer ceux des autres régions que la sienne en communiquant avec la compagnie.

- La *CCDP* (Classification canadienne des professions) a été remplacée dernièrement par la *CNP* (Classification nationale des professions). Elle peut être obtenue en communiquant en librairie pour environ 80 \$. Ce document servira à faire de l'exploration.

- Les Centres de services sociaux de chaque région publient un guide des centres d'accueil privés et publics pour les clientèles variées.

Le classement de toute la documentation devrait se faire de façon à ce qu'il n'y ait pas de perte de temps à chercher. Un système de classification maison peut être très approprié pourvu qu'il soit simple et efficace.

Finalement la popularité d'un centre de documentation est le reflet de l'importance qu'on lui accorde. Le gérer de façon efficace ne pourra que contribuer à l'utilité qu'on lui confère: un outil indispensable à l'intégration en emploi.

Nicole Martin

Félicitations!

Le CIAFT tient à féliciter trois de ses membres, représentantes de la main-d'oeuvre non syndiquée, dont font largement partie les femmes, pour leur nomination au sein des exécutifs de trois conseils régionaux de la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre.

Il s'agit de Marie-Claude Martel, présidente de la SQDMO de la Montérégie, Micheline Simard, vice-présidente de la SQDMO de la Côte-Nord, France Lessard, vice-présidente de la SQDMO du Saguenay-Lac-St-Jean. Leur présence à ces postes stratégiques saura certainement faire avancer la situation des femmes dans les domaines de la formation professionnelle et du développement de la main-d'oeuvre.