



CIAFT

BOUGE

Le CIAFT en mouvement
Bulletin de liaison, Vol. 11, no. 42

Sommaire

- | | |
|---|---------|
| • Avant-propos | Page 3 |
| • Congrès 93 : L'emploi en crise: impasse ou opportunité | Page 4 |
| • Une A.G. dynamisante | Page 16 |
| • Du nouveau au Conseil d'administration | Page 17 |
| • Portrait:
Micheline Simard, présidente | Page 18 |
| • La P'tite vie du CIAFT | Page 21 |
| ° 3 "Article 25" | |
| ° Un Jules au CIAFT | |
| ° Danger | |
| • Congrès: Voulez-vous des ateliers calqués sur vos besoins? | Page 22 |
| • Équité en emploi | Page 23 |
| • Nouveau Service: Formation'ELLE
Programme non traditionnel | Page 24 |
| • Une initiative du Centre Étape | Page 24 |
| • Prix Simonne Monet-Chartrand | Page 25 |

Le BOUGE, bulletin de liaison du CIAFT, est publié quatre fois l'an. Les collaboratrices sont: Louise Moreau, Thérèse Ste-Marie, Lyse Leduc pour la rédaction des textes. Jocelyne Munger et Thérèse Ste-Marie pour la mise en page, Marie-José Roy pour le traitement de textes.

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

A V A N T - P R O P O S

Où sont-ils ? Où sont-elles?
Que font-ils? Que font-elles?

Que font-elles?
En ce début de février,
Ils ou elles se sont trouvés des îles ou des ailes
Pour se réchauffer le cœur ou les pieds
Et, parfois,
Les deux à la fois!

Où sont-elles?
Que sont devenues de la liste des membres du CIAFT
Certaines grandes disparues?
Par quels vents sont-elles emportées?

Le sirrocco de l'Asemo? Le mistral du Rquode?
Le noroît de l'APSEQ ? Le simoun de l'ACREQ
Les bienfaits du doux Zéphir du Ciaft a leurs yeux n'ont-ils plus d'attrait?

Ou, serait-ce, que la bise glacée de janvier,
De leur mémoire a tout balayé?
Que sous une tonne de papier,
Le formulaire d'adhésion au Ciaft est en train d'hiverner?
Pour que sous la rafale de nos interventions,
Le roc des préjugés, envers l'accès des femmes au travail puisse s'effriter

C'est tout courant confondu et conjugué
Que nous devons souffler.
À celles pour qui cet appel est inutile,
Merci, et bon vent !

Aux quelques autres permettez-moi de rappeler
Que la mousson de votre renouvellement
pour gonfler nos voiles est indispensable

Ainsi pourrons-nous voguer, contre vents et marées vers
Là, où tout n'est qu'ordre et beauté, calme et volupté !
Et par l'alizée se laisser bercer

Bouras-quement vôtre,
Lyse Leduc

Congrès 1993

L'emploi en crise: impasse ou opportunité?

Les 4 et 5 novembre dernier, le CIAFT organisait son onzième congrès dans la région de Joliette. Pour rappeler l'essentiel de nos débats et permettre à celles qui n'ont pu être présentes de les partager, nous vous avons préparé un rapport-synthèse de notre grand rendez-vous annuel.

Nous vous présentons en premier lieu, le résumé de la conférence d'ouverture de Josée Boileau, qui était jusqu'en septembre 93, journaliste au Devoir.

Nous joignons par la suite, les rapports de chacun des cinq ateliers du congrès. Finalement, après un bref rappel de la remise de nos CIAFOS, nous ferons un bref tour d'horizon de l'assemblée générale tenue dans la matinée du 5 novembre.

Bonne lecture!
Thérèse Sainte-Marie

Extraits de la conférence d'ouverture:

"Saisir les opportunités, parce qu'il n'y a pas d'autre choix".

Josée Boileau

" J'ai envie de reformuler la question-thème de ce congrès: il ne peut pas y avoir impasse dans le marché de l'emploi. Il est évident, que les gens vont tout faire pour s'en sortir. Le hic, c'est de quelle manière ils vont s'y prendre. Il faut voir la crise actuelle comme une opportunité de changements, non par optimisme mais parce que de toutes façons le marché du travail change et que nous n'avons pas d'autre choix que de suivre...

J'élaborerai ce sujet en trois points:

- Il faudra apprendre à jouer la partie comme elle se présente.
- L'audace des femmes est leur force, mais elle est aussi leur faiblesse.
- Le pouvoir, d'où sont absentes les femmes reste incontournable.

JOUER LA PARTIE

Officiellement, le Canada a l'un des pires taux de chômage des pays industrialisés. Le vrai drame canadien n'est pourtant pas le manque d'emplois. Les économistes peuvent vous démontrer que la création d'emplois est plus forte qu'il y a dix ou vingt ans, qu'il y a même des manques dans certains secteurs, et qu'au fond dans la classe moyenne, tout le monde finit par travailler... du moins un peu.

En fait, les adultes de plus de 15 ans qui avaient un emploi rémunéré représentaient 54% de la population québécoise en 1993 contre 52% en 1968, 55% en 1981, 51% en 1982 (année de récession), et 58 % en 1989

(niveau le plus élevé de tous les temps)." En termes absolus, expliquait en mai 93 mon ancien collègue et éditorialiste au Devoir Jean-Robert Sansfaçon, l'économie québécoise offre aujourd'hui du travail à 2,9 millions de personnes contre 2,5 millions en 1982 et 2,2 millions dix ans plus tôt. Tout cela pour dire que si le taux de chômage est très élevé de nos jours, il ne faut pas conclure que moins de gens travaillent. Cela signifie seulement que la proportion de ceux et celles qui voudraient travailler est plus élevée."

Ce dont il faudrait parler, ce n'est plus du chômage, c'est de la qualité du travail offert. Une fois qu'on a lancé le mot "précarisation", c'est cette vaste problématique qui est tout simplement laissée à l'abandon. Les contrats, la pige, les remplacements, le temps partiel, les petits boulots sont en passe de devenir un mode de vie pour les jeunes.

Depuis trois ans, 455 000 emplois à temps plein ont été perdus au Canada mais 286 000 emplois à temps partiel ont été créés. De 1977 à 1989, le temps partiel s'est accru de 105% chez les hommes, de 153% chez les femmes.

Il y aurait actuellement 500 000 travailleurs autonomes au Québec (sur 3,4 millions de travailleurs, soit 14,7% de la main d'oeuvre) et Statistique Canada dit que ceux-ci forment 10% de la population active canadienne, un groupe en progression constante.

D'autres données indiqueraient que contractuels et pigistes comptent pour un travailleur sur trois en Amérique du Nord et composeront plus de la moitié de la main

d'oeuvre en l'an 2000. Aucun groupe d'emplois n'y échappe. Ce n'est donc pas la misère et le dés-oeuvrement total, mais c'est très loin de la prospérité et de l'épanouissement professionnel.

Cette nouvelle flexibilité pour laquelle les patrons se frottent les mains et la nouvelle lubie de la "qualité totale" ressemblent à: "plus les patrons coupent de services, plus ils se vantent de cette "qualité"!!! Les patrons ne discutent plus de nos jours: ils mettent à pied, ils ferment des services et ils parlent de déménagement vers le sud. C'est le marché disent-ils, et tout le monde s'écrase parce qu'on a peur à nos emplois. En plus des menaces de faire appel à la sous-traitance, à la pige, tellement plus souple, tellement moins bien protégée et payée. Sans parler des resserrements pour avoir droit à l'assurance-chômage et qui seront sûrement suivis d'autres contraintes.

Assimiler le-la pigiste à la maison à des cadres, à des chefs d'entreprises, alors qu'ils et elles doivent travailler comme des démons pour des salaires plus qu'ordinaires (en deça de ce qu'ils feraient s'ils étaient salariés), c'est rire du monde. Il serait pourtant important de trouver une réponse articulée au capitalisme sauvage qui se développe. Tous les partis politiques, à leur façon, prônent le désengagement de l'État (ce qui veut dire sabrer dans les programmes sociaux et les subventions).

Il ne faut pas seulement réclamer la mise en place de programmes d'accès à l'égalité mais exiger aussi que les temps partiel et les contractuels soient inclus dans les mesures de

modification à la Loi des normes du travail, au Code du travail.

Conséquence de ces discours d'économistes et de politiciens, même le monde ordinaire est maintenant convaincu qu'Ottawa et Québec n'ont plus les moyens de rien faire pour eux. Mais qui donc profitera de nos impôts si ce n'est nous ?

En fait, s'il est vrai que dans les dépenses de l'État, les programmes sociaux coûtent cher, il est faux de les relier au problème de l'endettement du pays. Une étude de Statistique Canada faite en 1991 et qui n'a jamais été rendue publique, démontre que 50% de la dette canadienne est due aux mesures d'allègement fiscal et aux trous dans la loi de l'impôt. La politique des hauts taux d'intérêt pratiquée par la Banque du Canada et favorisée par les conservateurs expliquerait 44% de la dette.

Et seulement le 6% restant relevait d'une augmentation des dépenses de l'État depuis 1975, un tiers de ces dépenses allant aux programmes sociaux.

Si, comme je le crois, nous revenons vers le capitalisme à tous crins qui, avec toutes les nuances qui s'imposent, nous ramène à des relations de travail dignes du 19^e siècle, il faudrait peut-être alors en tirer toutes les leçons, celles de la naissance du mouvement syndical comprises.

L'AUDACE DES FEMMES

Les hommes et les femmes au travail sont comme l'Europe et l'Amérique du Nord. Les premiers sont pris dans des filets séculaires, la tradition, l'obligation morale (encore omniprésente aujourd'hui) de faire

vivre la famille, de ne pas faire de folie, d'avoir une job, une vraie..., et de se retrouver bien mal pris quand soudain elle disparaît.

Les femmes, comme l'Amérique, sont plus audacieuses parce qu'elles n'ont pas de tradition à préserver, qu'elles ont moins à perdre... et parce qu'au fond on attend moins d'elles. Une femme qui fait des contrats, des jobines, c'est moins pire, c'est normal, ça lui laisse plus de temps pour être avec ses enfants (les femmes elles-mêmes se laissent convaincre par ce discours et le tiennent aux autres). Alors les femmes prennent des chances, prennent des cours, vont voir ailleurs sans regrets quand soudain rien ne va plus, s'adaptent aux emplois précaires et, même en ayant conscience de l'exploitation qu'elles vivent, y prennent malgré tout un certain plaisir.

Ce n'est pas un hasard non plus si les femmes créent actuellement trois fois plus d'entreprises que les hommes au Canada. Elles seraient 200 000 entrepreneures au pays, une croissance remarquable de 40% en dix ans. Elles font preuve d'audace, notent d'ailleurs les spécialistes. De quoi se réjouir puisque l'avenir de l'emploi est là, le travail à son compte progressant de nos jours deux fois plus rapidement que le travail salarié. On dira alors que les femmes, plus souples, moins "dinosauriques", seront les grandes gagnantes des chambardements actuels. Je crains pourtant que cette audace des femmes soit aussi un leurre. Ainsi, on vante le succès des femmes entrepreneures: elles sont plus persévérantes, se lancent dans des créneaux avant-gardistes ou marginaux pour les hommes, sont moins exigeantes sur le plan finan-

cier, s'endettent moins. Et leurs entreprises dureraient plus longtemps que celles des hommes.

On dit moins cependant qu'elles sont aussi victimes de leur gestion prudente. Sans formation ni expérience de gestion, avec très peu d'employés, elles restent toujours à la tête de petites entreprises fragiles, surtout dans la vente au détail, dont le rendement est faible, qui ne prennent pas d'expansion, où l'apport en nature (la leur) est plus importante que l'apport de capitaux, et pour lesquelles elles gagnent bien peu d'argent. (Notons que de façon globale, à peine 43% des entreprises créées survivront plus de dix ans, ce qui relativise ici aussi le succès des femmes).

Dans cette veine, je me dis parfois qu'ailleurs aussi, l'audace des femmes aura son prix. Lorsque l'emploi permanent se fera vraiment rare, peut-être constaterons-nous qu'il est occupé par des hommes, ceux qui auront laissé passer la vague, ceux qui auront été moins audacieux. Et que les femmes seront alors reléguées aux emplois de deuxième catégorie: les jobs précaires, contractuelles, celles où tu peux être enceinte et où pas un boss ne s'en plaindra puisque la seule qui perd du fric, c'est toi... (Déjà, en 1988, seulement 40% des femmes ayant eu un enfant ont reçu une prestation de maternité.)

De toutes façons, le cheap labor des femmes existe depuis longtemps. Au Québec, 6,1% des travailleurs au salaire minimum sont des femmes (soit 11% de la main d'oeuvre féminine contre 6% des hommes), que 70% des travailleuses ne sont pas syndiquées, qu'en 1992, 23,4% (304 000) des femmes travaillaient à

temps partiel (situation souhaitée par seulement le tiers d'entre elles) contre seulement 8,4% (141 000) des hommes (dans la moitié des cas, soit 65 000, il s'agit d'étudiants). En fait, 70% des emplois à temps partiel sont occupés par les femmes au Canada (30% des femmes, 12% des hommes).

La hausse à ce chapitre se produit d'ailleurs dans des secteurs typiquement féminins: la santé (15% de temps partiel en 1976 et 24% en 1991; les femmes y comptent pour 71% des effectifs contre 56% en 76), et la vente au détail où le tiers des femmes qui y travaillent sont à temps partiel contre seulement 5% des hommes.

De même, en 1987, selon le Conseil national du bien-être social, 73% des femmes âgées de moins de 65 ans avaient occupé un emploi à un moment donné au cours de l'année, mais seulement 36% avaient pu occuper un emploi à temps plein durant toute l'année. Nul doute que depuis, la situation a empiré.

Disons aussi que 56% des femmes travaillent dans des secteurs peu rémunérés: les emplois de bureau (32,5% des femmes en emploi), les services (14,9%) et la vente (8,5%). Que 36% des travailleuses à temps plein avaient un revenu inférieur à 20 000\$ en 1991 comparativement à 20% des travailleurs, alors que seulement 5,8% des travailleuses à temps plein gagnaient un revenu de 50 000\$ ou plus contre 20% des travailleurs.

ET LE POUVOIR

Pour que l'audace des femmes soit payante, il faudra donc qu'elle soit protégée et appuyée, et que ce

qu'elles vivent trouve sa trace dans les bouleversements structurels que nous traversons. Ne commence-t-on pas ouvertement dans certains milieux juridiques et économiques à remettre en cause l'existence même du congé de maternité!!! Mais pour que la réalité des femmes soit connue et nommée, encore faut-il que des femmes soient là où ça compte: au pouvoir. Et force m'est de constater qu'elles n'y sont pas. Ou lorsqu'elles y sont, c'est encore bien mal.

Le programme libéral de rénovation et de construction d'infrastructures n'est en fait pas autre chose que de la création d'emplois de "gars". Tout comme la volonté de ce parti de consacrer davantage de fonds aux programmes d'apprentis. Où sont donc ces apprentis ? En aéronautique, dans le secteur de l'automobile, dans la construction... (En fait, les femmes ne composent que 4% des programmes d'apprentis et que 8% des personnes inscrites aux programmes de formation relatifs aux pénuries de main d'oeuvre spécialisée.

Malheureusement, les femmes progressistes rencontrent encore beaucoup d'obstacles dits et non-dits pour accéder aux sphères du pouvoir. Et le fait est que les femmes, aujourd'hui encore et en dépit de leur présence massive sur le marché du travail, ne sont pas là où les choses se passent, que les plus articulées d'entre elles restent dans leurs groupes, "vos" groupes, que l'ambition isole toujours les quelques femmes qui en ont et qui l'affichent, et que ce sont encore les gars qui sont en train de décider de quoi sera fait le Québec de demain.

C'est un constat désolant à faire en cette ère de changement. Parce que si opportunités actuellement il y a, il ne faudrait surtout pas qu'elles se fassent sur notre dos... Et que même en s'y brûlant les ailes, même pour de tous petits gains, le pouvoir reste incontournable pour modeler une société. "

Josée Boileau

RAPPORT DES ATELIERS

Atelier 1: Exclusion sociale et employabilité

Personnes-ressource:
Marc-André Deniger,
Monique Provost

Secrétaire:
Louise Gagnon-Lessard

1. Présentation de l'atelier:

Il est important d'évaluer le caractère structurel de la problématique de l'exclusion plutôt que de mettre l'emphase sur son caractère individualiste. De la conception que l'on a du problème, découleront les solutions.

L'exclusion: c'est l'incapacité à accéder à l'institutionnel (ex: le travail)

- Ses causes:

- ▲ Le chômage chronique et de longue durée, en progression;
- ▲ La précarisation de l'emploi;
- ▲ La surenchère des qualifications (on fausse le débat en focussant sur les pénuries de main-d'oeuvre);

▲ Les politiques sociales dont l'objectif actuel est de gérer l'exclusion plutôt que l'intégration réelle.

Les programmes d'employabilité:

1) Le contenu (définir l'employabilité): notion floue et définitive très large. L'enjeu consisterait à le bien définir. Pour les organismes communautaires impliqués: difficulté alors de faire reconnaître la qualité de l'intervention par rapport à la quantité (résultats).

- L'arrière-plan public: adhésion à la "philosophie" de la loi 37, définit ses priorités en fonction des besoins du marché (plutôt que des personnes) dimensions sociales subordonnées aux dimensions professionnelles, introduction de la notion de pré-employabilité qui constitue une dimension plus sociale.

2) Les contraintes sont composées d'éléments individuels et structurels:

- Individuels:

- . problèmes personnels
- . insécurité (à quitter l'aide sociale)
- . problèmes d'orientation ou de non-orientation
- . problème d'estime de soi
- . problème de motivation
- . manque de scolarité

- Structurels:

- . non-reconnaissance (acquis, diplômes étrangers...)
- . critères de qualification de main-d'oeuvre très ou trop élevée
- . liens entre la vie familiale et professionnelle
- . incapacité du système à absorber les demandes
- . rigidité du système

3) Finalités des programmes:

- ne mènent pas tous au travail mais développent tous l'employabilité
- fonctionnent sans lien avec l'emploi
- les organismes communautaires offrent une formation de qualité supérieure, un suivi excellent, pas de perspectives d'emploi;
- le secteur privé offre perspectives d'emploi, formation douteuse et pas de suivis.
- il n'est pas réaliste de présenter les programmes comme la façon d'amener les "exclus" à combler les "pénuries".

Éléments nouveaux par rapport à il y a 10 ans:

- généralisation de l'exclusion
- aggravation du phénomène
- dénaturation des politiques

Qu'est-ce que l'on fait? ou doit faire?

- ▲ réviser les politiques sociales pour les coller aux besoins des gens (développer la potentialité au lieu de l'employabilité)
- ▲ traiter des questions du partage de l'emploi conjointement avec celles du partage des richesses
- ▲ réviser la fiscalité
- ▲ assurer la souplesse et le continuum des programmes, reconnaître les acquis
- ▲ modifier les programmes pour les rendre plus longs et sur une base volontaire.
- Attention: le secteur public récupère le discours "entreprise" pour parler de programmes sociaux.
- il faut presser les entreprises à investir dans la formation

- les élus disent qu'on a pas d'argent: que fait-on de celle que l'on a!
- on élabore des stratégies qui bénéficient encore au secteur privé
- nous nous devons de favoriser les liens inter générationnels: c'est une question d'avenir.
- arrimer nos activités de pression à celles de nos services.

En conséquence: Les organismes communautaires doivent arriver à définir concrètement leur spécificité et la promouvoir !

2. Points forts de la discussion ou du déroulement

Si on ne se penche pas collectivement bientôt sur le phénomène de l'exclusion, nous nous retrouverons dans un système dual (de castes). On dit qu'il y a exclusion parce qu'il n'y a pas d'emploi, mais c'est inverser la cause et l'effet. Les gens doivent s'adapter au marché et aux programmes car les structures sont trop lourdes pour bouger!

3. Suggestions pour le CIAFT

- Au prochain congrès, présenter un atelier sur l'utilisation des médias et sur le lobby.
- Établir une table pour développer un lobby significatif avec d'autres regroupements axés sur le développement de l'employabilité et articuler notre discours.
- Que le CIAFT s'assure que nous obtenions des copies de la recherche de Monique Provost.

4. Conclusion

Les non-prestataires sont de grandes exclues et on se sent impuissantes devant ce phénomène.

Comment leur donner une lueur d'espoir?

Où sont les solutions?

On en trouve concrètement dans le quotidien de notre intervention: de petits pas qui donnent aux femmes des chances de réussite. Développer des alliances et préparer les femmes à négocier leur avenir. Arrimer nos activités de pression à celles de nos services.

* * * * *

Atelier 2: **Les nouveaux modes de gestion**

Personnes-ressource:

Marie-Andrée Beaudoin et Suzanne Leduc

Secrétaire:

Manon Fauteux

1. Présentation de l'atelier:

Dans un premier temps, les questions ont touché la compréhension de chacune face aux particularités des différents modes de gestion du travail. Ce sont donc davantage les aspects techniques que nous avons explorés ici.

Par la suite, les participantes se sont interrogées sur les conséquences que pouvaient avoir ces modes de gestion sur le travail des femmes dans les régions où sont situés les divers projets de développement de l'employabilité membres du C.I.A.F.T.

2. Points forts de la discussion ou du déroulement:

Il appert que la majorité des personnes présentes à cet atelier se

sentent concernées par les changements susceptibles de se produire à court et moyen termes. Le tour de table que nous avons fait nous a permis de constater que nos clientes étaient touchées à des degrés divers par ces nouvelles façons de gérer le personnel. De plus, certains organismes ont développé des outils et des stratégies intéressants afin de contrer les effets négatifs de ces modes de gestion sur les femmes qui forment nos clientes-cibles.

Les participantes à l'atelier veulent mieux s'outiller pour faire face à ces défis en approfondissant leur connaissance de toute la question des nouveaux modes de gestion et en réfléchissant plus avant sur les moyens pouvant être mis en oeuvre pour préparer adéquatement leurs clientes à cette nouvelle réalité.

Toutes ont fait le constat de l'urgence d'agir dès maintenant, avant que le virage ne soit pris par les entreprises et que nos clientes soient systématiquement exclues des processus d'embauche faute de formation adéquate et de techniques de recherche d'emploi adaptées à cette nouvelle réalité.

D'autre part, nous ressentons une inquiétude croissante puisque nos clientes sont des personnes "défavorisées" sur le plan de l'emploi et qu'elles sont loin de répondre aux nouvelles exigences des employeurs. Quelles actions devons-nous prendre pour rester fidèles à nos mandats tout en rencontrant les exigences de placement de nos bailleurs de fond? Comment garder l'équilibre qui nous permet d'accomplir un travail satisfaisant de façon professionnelle quand les employeurs demandent des candidates

de plus en plus formées et possédant des compétences très pointues? Nous acheminons-nous vers une plus grande polarisation de la main-d'oeuvre, nos clientes ne pouvant espérer intégrer le marché du travail uniquement qu'à l'aide de subventions?

3. Suggestions pour le C.I.A.F.T.

Les participantes à l'atelier ont souhaité discuter à nouveau et davantage en profondeur de toute cette question. C'est pourquoi elles proposent la tenue d'une session d'une journée d'information et de réflexion sur les impacts des nouveaux modes de gestion sur notre travail.

Elles ont aussi proposé de faire connaître (peut-être par le biais du Bouge) des expériences positives et d'autres plus mitigées de partenariat entre le milieu communautaire et les entreprises, en lien avec la problématique qui nous intéresse ici. Ces expériences peuvent nourrir d'autres initiatives locales qui peuvent concourir à mieux positionner les femmes sur le marché du travail actuel et futur.

4. Conclusion

Même si notre clientèle n'est pas encore touchée entièrement par ces nouveaux modes de gestion, on constate qu'il y a restructuration dans certaines entreprises. Cela entraîne une plus grande difficulté pour notre clientèle à atteindre certains secteurs. Il faut donc, comme intervenantes, connaître ces nouveaux modes de gestion, afin de les transmettre aux participantes. Il faut surtout centrer notre énergie sur les moyennes entreprises, où la

clientèle répond d'avantage aux besoins de ces entreprises et préparer l'intégration de nos clientes dans des secteurs demandant davantage de scolarisation.

* * * * *

Atelier 3 :
Les programmes de formation professionnelle: mode d'emploi

Personne-ressource:
Françoise Métras

Secrétaire:
Ginette Drouin-Busque

1. Présentation de l'atelier:

Notre atelier était avant tout, un atelier d'information. Notre personne-ressource nous a exposé la structure du système scolaire et les différentes portes d'entrée pour nos clientes-femmes. Elle nous a fait une synthèse des modes de financement des programmes s'adressant aux prestataires d'assurance-chômage, de sécurité du revenu ou encore non-prestataires (femmes sans chèque)

2. Points forts de la discussion ou du déroulement

La présentation n'a pas soulevé de discussion comme telle. De nombreuses questions visant à clarifier certaines caractéristiques des programmes ont cependant été adressées à la personne-ressource.

3. Suggestions pour le CIAFT

Il faut sensibiliser E.I.C. et la S.Q.D.M. aux besoins de la clientèle-

femmes pour faire dégager les allocations budgétaires appropriées.

Il faut offrir information et appui aux femmes sans chèque qui rencontrent beaucoup de difficultés sur le plan de l'accès aux programmes de formation parce que le système leur est peu ouvert.

4. Conclusion

La personne-ressource a fourni une information claire, de manière structurée et l'objectif de l'atelier semble atteint.

La nature de l'atelier ne nous a pas amené à formuler des recommandations.

* * * * *

Atelier 4 : Visa d'exploration, un outil à connaître

Personnes-ressource:
Rachel Boulanger et Rosie Lemieux

Secrétaire:
Martine Bégin

1. Présentation de l'atelier:

Visa d'exploration est un outil qui vient d'être édité. C'est un outil qui a comme objectif de permettre aux clientes d'explorer 75 métiers non spécialisés ayant de bonnes ou de moyennes perspectives d'emploi

Le but de l'exploration est de multiplier les possibilités pour la clientèle des femmes (ou jeunes) défavorisée sur le plan de l'emploi

Les clientes visées sont les femmes, les jeunes qui envisagent une intégration au marché du tra-

vail sans formation, clientèle immigrante, en voie d'alphabétisation

L'outil consiste en cinq activités: Exploration, Visa d'exploration, Formation de l'exploratrice, Exploration terrain, Métiers apparentés

Le coût de l'outil : 75\$

2. Points forts de la discussion ou du déroulement

Il y a eu discussion par rapport au fait que l'outil est constitué d'une majorité d'emplois non-traditionnels pour les femmes. Des remarques ont été apportées à l'effet que l'outil n'est pas réellement adapté aux femmes, cheffes de familles monoparentales. D'autres questions se sont posées concernant l'application de l'outil en fonction des différentes perspectives d'emploi régional.

3. Suggestions pour le CIAFT

Chaque intervenante peut utiliser un module ou l'ensemble de l'outil en l'intégrant dans leurs activités régulières.

Idéalement faire en deux parties avec quelques jours d'intervalle pour permettre une meilleure intégration

4. Conclusion

- Intéressant comme outil pour notre clientèle
- Permet l'exploration large
- Peut être compliqué pour la clientèle prestataire cheffe de famille.
- Ça donne le goût d'explorer, c'est motivant
- Motivant pour la conseillère
- Difficile d'application en intervention individuelle.

Atelier 5 : L'entrepreneurship: une solution au travail précaire ?

Personnes-ressource:

Doria Ross/Rachel Décarie

Secrétaire:

Nadia Blackburn

1. Présentation de l'atelier:

L'entrepreneurship au féminin est-il différent de celui des hommes? Selon Rachel Décarie, il semble tout au moins que les conditions d'implantation des entreprises soient différentes pour les femmes entrepreneures...

La femme d'affaires rencontre plusieurs difficultés: mentionnons celles de concilier travail et famille (74% d'entre elles ont entre un et quatre enfants); de trouver l'argent nécessaire pour l'entreprise (46% d'entre elles ont dû trouver des endosseurs et 96% n'ont reçu aucune subvention pour démarrer l'entreprise) et finalement de se faire accepter comme femme d'affaires. Soulignons par ailleurs, que le revenu brut qu'elle tire de l'entreprise se retrouve majoritairement en-dessous du seuil de pauvreté.

Ces difficultés n'ont pourtant pas freiné les femmes à vouloir partir une entreprise. En effet, de 1971 à 1991, le nombre de travailleuses autonomes a grimpé de 265% par rapport à 74% pour les hommes. Le dynamisme et l'apport des femmes à l'économie n'est plus à démontrer et ce, en dépit du fait que les femmes entrepreneures se retrouvent prin-

* * * * *

cipalement au sein de petites entreprises.

Mais peut-on apprendre à devenir entrepreneure? Pour répondre à cette question, il faut d'abord, selon Doria Ross, bien cerner les caractéristiques d'une personne entrepreneure. Généralement celle-ci est une personne créative et capable d'initiative, qui accepte de prendre des risques et est capable de se fixer des objectifs. Cette personne est audacieuse, a confiance en elle-même en plus d'avoir un fort besoin d'indépendance et de l'énergie à "revendre". La réunion de toutes ces qualités chez une entrepreneure n'implique pas pour autant la réussite d'une entreprise. Encore faut-il qu'elle puisse gérer l'entreprise ou du moins s'associer des personnes qui ont les capacités de le faire.

Finalement, selon M. Ross, il est probable que l'entrepreneurship, en tant que caractéristique humaine, relève du développement de la personne et nécessite alors une intervention soutenue à long terme. Il est donc plus difficile de former des entrepreneurs que des gestionnaires.

2. Points forts de la discussion

La discussion a porté sur deux principaux aspects. D'une part, il n'apparaît pas évident qu'on puisse développer des activités de formation sur l'entrepreneurship auprès des clientèles de nos organismes. La majorité des femmes fréquentant nos services ne présentent pas beaucoup les qualités requises pour devenir des femmes entrepreneures.

Par ailleurs, les participantes de l'atelier ont déploré l'absence de ressources au sein du ministère de l'Industrie, du Commerce et de la

Technologie (MICT) pour le soutien spécifique aux femmes entrepreneures. Ce ministère devrait considérer que celles-ci éprouvent des difficultés qui leur sont plus particulières et en conséquence il devrait rétablir le service qui leur était autrefois réservé.

3. Suggestions pour le CIAFT

Le CIAFT devrait exercer des pressions auprès du MICT pour qu'il rétablisse le service qu'il offrait aux femmes entrepreneures.

Le CIAFT devrait organiser une session de formation plus complète sur l'entrepreneurship afin de permettre aux participantes de l'atelier (et à d'autres membres du CIAFT qui voudraient se joindre) d'expérimenter une session de simulation de mise sur pied d'une entreprise.

4. Conclusion

L'atelier a été fort apprécié et stimulant. Il faudrait faire la nouvelle session de formation le plus rapidement possible.

* * * * *

REMISE DES CIAFOS

L'année dernière, dans le cadre du Congrès du dixième anniversaire du CIAFT, le conseil d'administration inaugurerait la pratique qui est en voie de s'ériger en tradition: la remise des CIAFOS. En effet, cette année dans le cadre du 11ième congrès, nous avons récidivé, en remettant nos CIAFOS annuels.

Les CIAFOS sont des mentions que le CIAFT décerne à deux femmes ayant particulièrement contribué par leur implication ou leurs réalisations à sensibiliser leur milieu sur la condition des femmes en rapport avec le marché du travail.

Deux catégories de mention ont été établies. L'une met en évidence le travail d'une membre à l'intérieur du CIAFT ou de ses organismes affiliés. L'autre relève la contribution spéciale d'une femme à l'extérieur du CIAFT ou de ses organismes affiliés pour faire progresser la situation des femmes sur le marché du travail.

Cette année, le conseil d'administration du CIAFT voulait saluer de façon particulière l'engagement indéfectible de deux femmes remarquables. Bien que celles-ci ne bénéficient pas d'une visibilité médiatique les mettant à l'avant-scène de tous les événements, le CIAFT a tenu à souligner la ténacité de leurs efforts pour sensibiliser la société face aux différents problèmes d'inéquité vécus par les femmes dans le marché du travail.

CIAFO EXTERNE

Le CIAFO externe a été décerné à Madame Jeannine McNeil pour l'importance de sa contribution dans les dossiers de l'équité en emploi et l'équité salariale.

Madame McNeil est professeur titulaire à l'Institut d'économie appliquée de l'École des hautes études commerciales. Elle a présidé le Comité consultatif sur les programmes d'accès à l'égalité dans le secteur privé, auprès de la ministre déléguée à la condition féminine au gouvernement du Québec. Elle a été membre du Comité consultatif national en science et technologie.

Ses travaux de recherche ont porté sur les effets des progrès technologiques sur la demande de travail, la planification des besoins en main-d'oeuvre, les programmes d'accès à l'égalité et l'équité salariale.

Madame McNeil a été membre du groupe de travail fédéral chargé de l'étude sur la micro-électronique et l'emploi, et membre de la commission sur l'emploi dans le cadre de la conférence socio-économique québécoise sur la micro-électronique. Elle a participé à titre de commissaire à la Commission consultative sur le travail (Commission Beaudry).

CIAFO INTERNE

Le CIAFO interne a été décerné à Madame Francine Grégoire, coordonnatrice depuis 1989 du SEMO Femmes Option'Elle du Centre des femmes de Montréal.

Ayant mis sur pied un module d'orientation et d'aide à la recherche d'emploi adapté aux nouvelles arrivantes au Québec, Francine Grégoire a particulièrement contribué à sensibiliser les divers milieux impliqués dans le développement de l'employabilité et de la formation de la main-d'oeuvre face aux difficultés spécifiques vécues par les femmes immigrantes pour intégrer le marché du travail.

Madame Grégoire a siégé au conseil d'administration du CIAFT de novembre 1991 à mai 1993. Ce court passage fut malgré tout très déterminant puisqu'il a

non seulement permis de structurer le comité des femmes immigrantes au sein du CIAFT mais aussi parce qu'il a donné

une vigueur et une importance accrues au dossier de l'intégration des nouvelles arrivantes au marché du travail.

Une assemblée générale dynamisante !

Pour plusieurs, les assemblées générales sont un peu comme les visites annuelles chez le médecin: c'est pas agréable, mais il faut quand même y aller pour vérifier si tout va bien! Si c'était le sentiment que partageaient quelques participantes avant de venir à notre assemblée générale, alors, elles n'en ont rien laissé paraître: toutes ont semblé prendre plaisir à participer activement aux débats d'ateliers et de plénière.

Avec une présidence d'assemblée menée rondement par Lucie Bélanger, les membres ont précisé les orientations annuelles pour chacun des dossiers du CIAFT en plus de lui confier de nouveaux mandats. Nous avons donc principalement retenu au programme cette année:

- la rédaction d'un mémoire faisant état de notre position concernant la prochaine loi québécoise sur l'équité en emploi;

- la réalisation de deux recherches coordonnées par le comité de for

mation professionnelle et qui devront conduire à l'élaboration d'un énoncé de politique sur la formation professionnelle;

- la réalisation d'une troisième recherche portant sur les besoins des femmes immigrantes par rapport à

leurs problèmes d'insertion en emploi (recherche encadrée par le comité des femmes immigrantes);

- la mise sur pied d'un réseau provincial ayant pour but de soutenir les représentantes des clientèles non syndiquées au sein des structures régionales des SQDM, CRD et CRCD;

- l'élaboration d'une prise de position concernant le développement des corporations intermédiaires de travail mises de l'avant par le ministère de la Sécurité du revenu;

- le maintien de nos activités de représentation et de pression dans les dossiers du plein emploi, de la sécurité du revenu, et les dossiers conjoncturels.

Bref, beaucoup de pain sur la planche pour l'année à venir avec, en prime, un tout nouveau conseil d'administration qui, fidèle à la tradition du CIAFT, n'a vraiment pas peur de l'ouvrage! L'assemblée s'est terminée par des

remerciements chaudement applaudis pour l'importante contribution de la présidente sortante, Marie-Claude Martel. Encore une fois, merci Marie-Claude et bonne chance dans tes futurs projets!

Thérèse Sainte-Marie

Du nouveau au CONSEIL D'ADMINISTRATION

Les membres du nouveau conseil d'administration du CIAFT ont été élu ou réélu en assemblée générale lors du congrès annuel du mois de novembre dernier. Cette année, elles seront huit à bien vouloir porter la responsabilité des différents dossiers du CIAFT. Nous vous les présentons.

- Ginette Drouin-Busque,
YWCA, Montréal,
Secrétaire trésorière
- Suzanne Girard, Coordonnatrice,
Équité en emploi,
Banque nationale du Canada, Montréal
- Farida Gmati,
Consultante internationale
- Lyse Leduc, Directrice générale,
CIAFT, Montréal
- Rosie Lemieux, Agente de formation,
COFFRE, St-Jean-sur-Richelieu,
Vice-présidente à l'externe
- France Lessard, Directrice,
Accès Travail Femmes, Jonquière
- Micheline Simard, Directrice,
Centre Emersion, Baie Comeau,
Présidente
- Christiane Tessier, Directrice,
Centre Étape, Québec,
Vice-présidente à l'interne

Réunie en décembre dernier, la nouvelle équipe s'est déjà mise à la tâche en élisant d'abord le comité exécutif et en se partageant ensuite les divers dossiers à traiter cette année.

PORTRAITPORTRAITPORTRAITPORTRAITPORTRAITPORT
Micheline Simard

Nous avons rencontré Micheline Simard, élue à titre de présidente du CIAFT.

Micheline Simard entame la troisième année de son deuxième mandat au conseil d'administration du CIAFT. D'abord administratrice puis vice-présidente à l'interne, elle y siège cette fois à titre de présidente. Cette nomination est le résultat de nombreuses années de travail assidu tant au niveau régional que provincial pour l'amélioration de la condition féminine.

Native du Saguenay, Micheline Simard est établie à Baie-Comeau de puis plus de 30 ans. Elle débute sa carrière en tant que professeur de mathématiques, poste qu'elle occupe durant 14 ans, puis oeuvre pendant quelques années dans le domaine du plein air avant de joindre l'équipe du Centre Emersion à titre de conseillère en formation. Elle y occupe actuellement le poste de directrice générale.

«Il n'y a pas mieux que les femmes pour lutter pour elles-mêmes.»

Femme de causes, Micheline Simard a toujours cru en une société juste et égalitaire. C'est surtout la lutte contre les inéquités et les inégalités qui l'a menée à la cause des femmes. Cette cause elle l'a également toujours épousée parce qu'elle croit fermement qu'« *il n'y a pas mieux que les femmes pour lutter pour elles-mêmes* ». Femme d'action, Micheline Simard croit qu'on peut toujours faire changer les choses et que c'est à force de représentations, de dénonciations, d'implications dans les dossiers qu'on les fait avancer, et ça elle n'y manque pas...

«C'est à force de représentations, de dénonciations, d'implications dans les dossiers qu'on fait changer les choses.»

Concernée par la situation des sans emploi et surtout soucieuse de l'amélioration de la condition de vie économique des femmes, Micheline Simard assure, au fil des ans, une représentation de cette

clientèle en s'impliquant dans divers organismes de formation et de développement régional. Ainsi, elle siège au Conseil régional de développement de la main-d'oeuvre à titre de représentante du Regroupement des femmes de la Côte-Nord, au Conseil d'administration de la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre (SQDM) à titre de vice-présidente et au Conseil d'administration du Cégep de Baie-Comeau.

Au niveau municipal, son implication se traduit par une participation au sein du comité de formation et emploi de la ville de Baie-Comeau. Elle joue également un rôle conseil dans le cadre de l'implantation d'un programme d'accès à l'égalité à la municipalité et pilote de nombreux dossiers pour l'embauche de femmes dans des emplois non-traditionnels. Négociatrice pour le Regroupement des femmes de la Côte-Nord lors du dernier sommet socio-économique, elle travaille activement à l'acceptation du projet «Pignons sur rue» pour lequel elle récolte 1 200 000 \$, du jamais vu pour la cause des femmes. Elle est aussi porte-parole de la position des femmes à différentes commissions parlementaires dont la commission Beaudry sur les normes du travail. En mars dernier, le gouvernement provincial l'invitait à participer, à titre de représentante des femmes, au symposium Québec-Allemagne sur la formation professionnelle.

Pour le CIAFT, Micheline Simard siège aux tables éducation main d'oeuvre et sur le comité action continuité. À titre de vice-présidente à l'interne elle travaille également sur la refonte des politiques de travail. De plus, elle participe pour le CIAFT à différentes commissions parlementaires notamment Bélanger-Campeau et la commission sur la libéralisation des échanges.

***«Le CIAFT est le porte-parole et le défenseur
au niveau provincial des droits des femmes
au travail.»***

Micheline Simard est très heureuse et surtout très fière de présider un organisme comme le CIAFT. *« Le CIAFT est en quelque sorte le porte-parole et le défenseur au niveau provincial des droits des femmes au travail. Les membres du Conseil d'administration cette année sont toutes tournées vers l'importance des dossiers que le CIAFT défend. Ce sont toutes des femmes qui sont actives depuis plusieurs années dans leurs organisations. »*

En plus de tous les dossiers politiques, économiques et sociaux qu'il pilotera cette année, le CIAFT hisse au rang de ses priorités, d'une part le service à la clientèle et, d'autre part, le financement à long terme de l'organisme. *« Nous souhaitons augmenter le membership mais aussi offrir de nouveaux services et être à l'écoute des membres et de leurs besoins. En terme de financement, il apparaît important d'analyser d'abord qu'elles ont été les sources traditionnelles de financement du CIAFT, pour ensuite possiblement se tourner vers de nouvelles avenues de financement qui se rapprocherait de la mission du CIAFT, afin de mettre sur pied une politique de développement à long terme de l'organisme. Une grande emphase sera également mise, cette année, sur le développement régional, soit sur la participation des femmes aux instances régionales de la SQDM ou du CRD, afin de créer une force de frappe au niveau provincial pour être à même de représenter adéquatement les clientèles concernées ».*

C'est donc sur cette voie que Micheline Simard et le Conseil d'administration s'engage cette année, toujours dans l'optique de permettre au CIAFT d'assurer une représentation qui saura défendre le droit des femmes au travail et améliorer leurs conditions de vie en général. La présence de Micheline Simard au sein de notre conseil saura certainement faire d'autant plus avancer la cause des femmes.

CONGRÈS: Voulez-vous des ateliers calqués sur vos besoins ?

Nous préparons déjà le Congrès du CIAFT pour 1994.

Avez-vous réalisé des outils que vous aimeriez faire partager aux autres membres du CIAFT dans un atelier, au congrès ?

Avez-vous des suggestions qui vous démangent, pour des thèmes d'ateliers ?

A titre d'exemples, en voici qui nous ont été faits:

- Comment utiliser l'outil "Les métiers d'avenir, vous connaissez?"
- Jusqu'où peut-on aller en intervention pour aider une femme au-delà de ses phobies ?

Ces exemples, attendent vos idées de points d'intérêts afin de nous placer à la fine pointe des dernières techniques d'intervention en relation d'aide, d'alimenter les dossiers d'informations brûlants, ou de détecter les nouveaux outils que nous pourrions utiliser pour améliorer notre travail.

Nous attendons ces suggestions avant le 15 mars 94, pour le Comité du Congrès.

Téléphonez, écrivez ou "faxez-nous" vos idées. Merci beaucoup !

LA P'TITE VIE DU CIAFT

TROIS "ARTICLE 25" AU CIAFT

Après plusieurs mois d'attente, nous avons enfin obtenu, trois postes pour des travailleuses sur des Article 25. Ces postes nous permettront d'accroître la visibilité de notre organisme auprès de nos partenaires ainsi que de nos membres actuels et potentiels. Ils nous permettront de plus, d'actualiser nos dossiers de sensibilisation et d'information. par nos recherches.

Joanne McNair, recherchiste en politique sociale, poussera de l'avant notre étude sur les certificats offerts aux femmes adultes en formation professionnelle.

Originaire de l'Ontario, elle a fait une maîtrise en "Professional Writing" à l'University de Waterloo. Elle a travaillé deux ans pour la "Direction générale de la condition féminine" de l'Ontario comme agente au programme de l'équité en emploi et comme recherchiste/agente de programme, avec "l'Association d'études canadiennes" à Montréal.

Marie-José Roy, secrétaire-comptable effectuera les tâches administratives pour toute l'équipe. Elle a derrière elle, une longue expérience en secrétariat, douze années de vie en

Afrique et poursuit des études en interprétation pour les personnes sourdes.

Au poste de professionnelle des communications, Jocelyne Munger aura pour tâche d'élaborer une stratégie de communications et de nous suggérer un rafraîchissement de notre image visuelle. Elle nous proposera une nouvelle conception pour une brochure et une pochette de presse et verra à la diffusion de ces documents. Elle partagera la planification et l'organisation d'une campagne de membership avec Louise Moreau. Elle verra à planifier, en collaboration avec le Comité Congrès, l'organisation du congrès du CIAFT pour novembre 94 et la planification des contenus des sessions de formation.

Présidente de l'Association Wen-Do Québec, association féministe d'auto-défense, coordonnatrice d'événements spéciaux et responsable des communications durant trois ans au Centre des femmes du Plateau Mont-Royal. Elle est présentement consultante en résolutions de problèmes avec des méthodes de créativité.

Leurs mandats sont de quatre mois. Nous leur souhaitons la bienvenue !

Un Jules au CIAFT ?

Le 20 décembre dernier, Jacynthe McCabe (adjoite administrative du CIAFT) donnait naissance à un gros Jules de 4,2kg. Inutile de vous dire qu'ils ont tous deux passé un très Joyeux Noël entre deux ronflements plutôt qu'entre deux pointes de tourtière. Ils se portent à merveille. Après quelques ajustements mineurs, il semble même que Jules est plutôt du genre bon bébé sage...
à suivre

Félicitations à la nouvelle petite famille.

SESSION DE FORMATION CIAFT

Tel que demandé lors du dernier congrès annuel, une session de formation sur l' **entrepreneurship** animée par Doria Ross a été organisée pour vous:

Date: 24 mars 1994
Lieu: Montréal
Coût: 20 \$ / personne

Nombre limité de participantes

Pour inscription,
veuillez communiquer avec
Marie-José Roy au (514) 844-0760

DANGERDANGERDANGERDANG ER

Pour la raison ci-haut mentionnée, Jacynthe McCabe cédait son poste, ses responsabilités ainsi que sa chaise à Louise Moreau pour une période d'environ six mois.

A l'égard de la chaise, mentionnons qu'il semblerait que celle-ci soit dotée du pouvoir exceptionnel de rendre ses utilisatrices enceintes. En effet, un peu moins d'un mois après s'y être assise pour la première fois, Louise apprenait qu'elle allait être... mère.

Le CIAFT aurait fait l'acquisition malencontreuse de cette chaise l'année dernière chez son distributeur habituel de fournitures de bureau.

Bien que Louise ait appris la nouvelle avec joie, il apparaît que depuis cette constatation, de légères inquiétudes troublent l'esprit de certaines employées du CIAFT. D'autant plus que depuis l'arrivée des trois participantes à l'article 25, Louise, a cédé sa place à Marie-José...
à suivre

ÉQUITÉ EN EMPLOI

Une législation québécoise pour ce printemps?

Le Québec devrait bientôt être doté d'une loi en matière d'équité en emploi. En effet, le Secrétariat à la condition féminine est actuellement en train de rédiger un projet de loi qui devrait être déposé ce printemps, soit, comme on peut le deviner, tout juste avant le déclenchement des prochaines élections.

Au CIAFT, le comité équité en emploi (formé à la dernière assemblée générale) se prépare à consolider et à développer son analyse par rapport au projet gouvernemental.

Selon nos informations, il semble que madame Trépanier veuille étendre l'implantation de programmes d'accès à l'égalité (p.a.é.) à l'ensemble des institutions gouvernementales, qu'elle veuille maintenir les programmes d'obligation contractuelle pour les entreprises privées de plus de cent employé-e-s sollicitant des contrats et des subventions de plus de 100 000.\$ auprès du gouvernement mais qu'elle laisse encore aux autres

entreprises le "loisir" d'implanter leurs p.a.é. .

La Coalition en faveur de l'équité salariale (dont le CIAFT est membre actif) se prépare aussi à organiser sa riposte, car en matière d'équité salariale, il est d'ores et déjà à prévoir que le projet de loi ne contiendra que très peu de choses. La Coalition réclame depuis six ans l'établissement d'une loi proactive en matière d'équité salariale. Alors qu'ici le gouvernement piétine et louvoie sur la question, en Ontario la loi sur l'Équité salariale est appliquée depuis 1987...

Voilà une belle illustration du retard accusé par le gouvernement québécois en la matière!

Le printemps se promet donc d'être chaud. Nous vous en donnerons des nouvelles...