

Avant-propos

Par Thérèse Sainte-Marie

Au cours des prochains mois, les divers milieux communautaires seront fortement interpellés par les différents débats provoqués par les nombreuses consultations et nouvelles orientations gouvernementales concernant la sécurité du revenu, la fiscalité, l'éducation, l'emploi et l'équité salariale.

En cette période de grande remise en question, la répartition équitable des richesses, la protection des droits sociaux et l'accès à l'égalité sont des valeurs sociales de plus en plus assujetties à la logique économique et à la lutte au déficit des budgets publics.

Dans ce contexte, les groupes de femmes doivent se battre pour préserver les acquis sociaux et plus encore lorsqu'il s'agit d'en obtenir des nouveaux. En ce sens, l'adoption d'une loi satisfaisante en équité salariale cet automne- advenant que le gouvernement maintienne ses engagements à cet effet- sera sans doute une belle victoire pour les femmes. Cette victoire ne pourra cependant occulter toutes les autres difficultés vécues par les femmes sur le marché du travail, ni masquer les enjeux fondamentaux entourant la réforme sur la sécurité du revenu.

C'est donc un automne pour le moins confrontant que nous serons appelées à vivre et nous invitons chacune de nos membres à prendre une part active à tous ces prochains débats.

Partenaires

Nous remercions sincèrement toutes nos collaboratrices qui ont contribué à la réalisation de ce numéro du Bouge.

Coordination de la production

Marie-Chantal Girard

Rédaction

Marie-Chantal Girard
Thérèse Sainte-Marie

Mise en page et traitement de texte

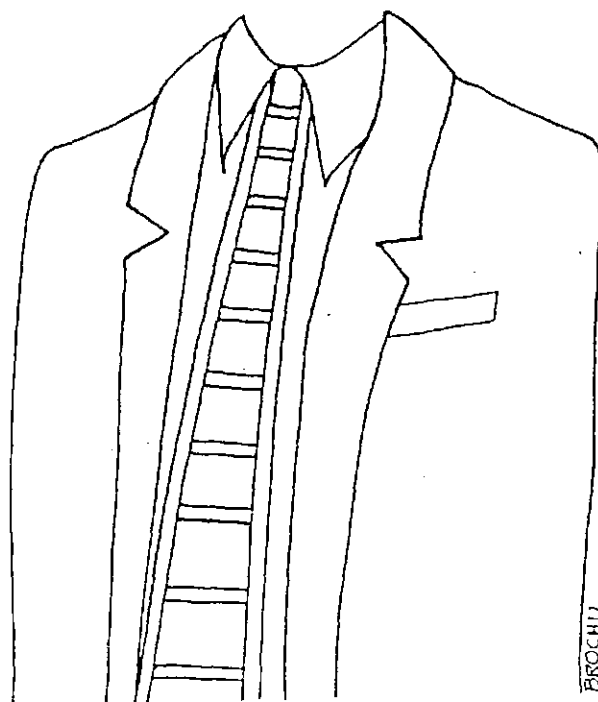
Sonia Claveau
Marie-Chantal Girard

Le Bouge

Volume 13, No 51

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

Le Bouge, bulletin de liaison du CIAFT, est publié quatre fois l'an. Le Bouge peut publier vos articles et toutes informations que vous souhaitez faire circuler à travers le réseau des lectrices du Bouge.



BROCHU

ÉCHELLE DE PROMOTION

Équité salariale: pas question de noyer le poisson !

Par Thérèse Sainte-Marie

Aurons-nous un jour une loi satisfaisante en équité salariale au Québec? Voilà bien la question qu'il fallait se poser à l'issue de la commission parlementaire portant sur le projet de loi sur l'équité salariale et qui s'est déroulée du 20 au 22 août dernier.

Bien que l'Assemblée nationale ait adopté à l'unanimité le principe de la loi sur l'équité salariale en juin dernier, les risques sont grands de voir son contenu passablement dilué avant son adoption finale.

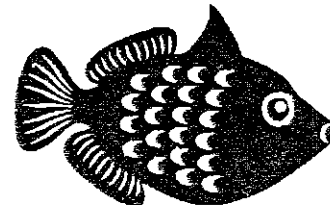
Ainsi, à travers toutes les objections ayant été entendues, allant de la fragilité du marché de l'emploi à l'instabilité du contexte économique, un fait demeure: la discrimination vécue par les femmes sur le marché du travail est de plus en plus banalisée voire déniée.

À en croire certains éditorialistes, les femmes devraient déjà s'estimer privilégiées d'avoir un emploi, fut-il sous payé, puisqu'il existe apparemment des injustices bien plus graves dans notre société que celles étant reliées à la condition des femmes sur le marché du travail. Jean-Robert Sansfaçon, éditorialiste du *Devoir* va même jusqu'à demander si notre société doit accepter que "certains ménages profitent de deux revenus pour élever leur famille pendant que certains autres doivent se contenter du mince soutien de l'État?"¹

Encore un peu, et les femmes seront invitées ouvertement à retourner à «leurs» chaudrons...

Tous ces commentaires à saveur franchement patriarcale évacuent le fait que l'interdiction de la discrimination salariale fondée sur le sexe est un principe de droit fondamental reconnu par une vingtaine de pays dans le monde et intégré au sein de plusieurs conventions internationales.

En adoptant une loi sur l'équité salariale, le Québec serait donc loin d'innover. C'est pourquoi le gouvernement doit mettre rapidement un terme à cette campagne d'arrière-garde menée par les associations patronales et certains éditorialistes, et annoncer ses intentions fermes dans la lutte à la discrimination salariale exercée envers les femmes... C'est une question de justice sociale qui doit se placer bien au-dessus des intérêts économiques des entreprises.



¹ Jean-Robert Sansfaçon. *Le Devoir*, 22 août 1996

Pour un nouveau régime d'apprentissage: un système équitable?

Par Marie-Chantal Girard

D'une part, une proportion importante de jeunes Québécois et Québécoises quittent l'école sans détenir les qualifications nécessaires pour s'intégrer au marché du travail. D'autre part, de nombreux travailleurs et travailleuses ont développé au fil des ans des qualifications professionnelles et qui seront appelés à devenir les *compagnons* encadrant la formation des apprentis-es dans le nouveau régime d'apprentissage. Implanté conjointement par le ministère de l'Éducation et la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre, ce régime constituerait une nouvelle façon d'apprendre un métier, une alternative à l'apprentissage à l'école de ce même métier. Aussi, l'apprentissage en milieu de travail constitue une voie alternative susceptible d'intéresser plusieurs jeunes qui ne se sentent pas à l'aise dans un cadre scolaire plus formel.

En effet, beaucoup de jeunes souhaitent se familiariser rapidement avec les conditions réelles d'exercice d'un métier en côtoyant des travailleurs et des travailleuses. Placés dans une situation d'apprentissage qui leur convient davantage et qui stimule leur motivation, ces jeunes acquièrent des compétences qu'ils auraient eu beaucoup de difficultés à atteindre dans le mode classique de formation. Pour les jeunes ainsi formés, les possibilités d'intégrer le marché du travail sont plus fortes puisqu'ils ajoutent à leurs compétences une expérience concrète dans l'exercice du métier.

Outre l'ajout d'une voie alternative additionnelle, d'autres motifs jouent en faveur de l'instauration d'un régime d'apprentissage. Les entreprises formatrices d'apprentis-es s'assurent directement de la relève nécessaire à leur développement, tout en diminuant les coûts liés au recrutement de nouveaux employés. Par ailleurs, les formateurs ou compagnons, bénéficient de cette expérience pour progresser dans leur carrière et pour augmenter leur satisfaction au travail. Les milieux d'ensei-

gnement associés développent une meilleure perception des réalités du travail et de l'évolution des technologies et la participation plus active du secteur privé stimulera le développement de certains services éducatifs. Enfin, ce régime a également l'intérêt de permettre aux jeunes de confirmer rapidement leur choix d'orientation professionnelle ou, le cas échéant, de contribuer à leur orientation scolaire et professionnelle.

L'implantation du régime d'apprentissage débute cet automne et se développera selon les secteurs choisis, le nombre de places d'apprentis-es, les qualifications des compagnons et la formation qu'ils devraient recevoir. Étant donné l'intérêt que risque de susciter cette nouvelle option pour les jeunes et le peu de place disponible (1 000 places la première année pour atteindre une vitesse de croisière de 5 000 places), il est temps de se questionner quant au choix des élèves qui pourront en bénéficier. Le critère de base est la réussite du secondaire III. Toutefois, les premiers secteurs choisis sont des milieux à tradition plus que masculine: mines, usinage, outillage, etc. Quelle place pourront donc occuper les jeunes filles dans ce nouveau régime? Quel accueil leur réservera-t-on? Et fera-t-on la promotion de ces formations non traditionnelles auprès des filles dans les commissions scolaires?

Malgré qu'on nous assure que toutes et tous auront un accès équivalent au régime d'apprentissage, nous savons par expérience que sans mesures spécifiques favorisant l'intégration des filles, elles seront exclues de ces programmes. Nous devons donc exercer des pressions auprès de la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre et du ministère de l'Éducation afin que des mesures positives viennent faciliter leur accès dans des secteurs non traditionnels.

**Les chantiers pour l'emploi: laboratoires de solutions au chômage
ou tribunes politiques pour chefs d'entreprises ?
Par Thérèse Sainte-Marie**

À l'issue des travaux du sommet socio-économique de mars dernier, le premier ministre du Québec annonçait la mise sur pied de trois chantiers ayant pour mission de relancer l'emploi. Ainsi le chantier de l'emploi, présidé par le pharmacien Jean Coutu, le chantier de l'emploi pour la région de Montréal, présidé par André Bérard, président de la Banque Nationale et le chantier sur l'économie sociale présidé par Nancy Neamtan de la CDEC RÉSO, ont reçu pour mandat de développer des projets et des stratégies de création d'emplois devant être adoptés au sommet de l'automne.

De ces trois chantiers, seul celui de l'économie sociale a permis de réunir des personnes provenant des divers milieux impliqués, dont notamment ceux des groupes de femmes et des organismes communautaires. Il en est allé autrement pour les deux autres chantiers ainsi que pour le tout nouveau groupe de travail *Régions-municipalités pour l'entrepreneurship local et régional* qui sera également appelé à soumettre ses propositions au sommet socio-économique.

Les travaux des chantiers permettront-ils au Québec de s'engager dans une période effervescente de création d'emplois? Peut-être... rien n'interdit de l'espérer! Encore faudra-t-il que ce soit des emplois de qualité qui seront également accessibles aux femmes. Mais en attendant l'issue des travaux, il est pour le moins inacceptable qu'un président de chantier, comme monsieur Jean Coutu, utilise le mandat qui lui est confié pour faire des déclarations péremptoires contre les lois du travail, qui sont selon lui trop favorables aux syndicats, ou contre le projet de loi sur l'équité salariale.

En dépit du fait que tous les efforts doivent être mis en œuvre pour relancer l'emploi, nous ne pouvons accepter que la réduction du chômage aille de pair avec la réduction des droits et de l'équité sociale.

Ainsi, les chantiers pour l'emploi pourront constituer de bons laboratoires d'idées pour la création d'emplois mais en autant qu'ils ne servent pas essentiellement de tribunes politiques pour certains chefs d'entreprises.

**États généraux sur l'éducation: le CIAFT y sera !
Par Thérèse Sainte-Marie**

Les assises nationales des États généraux sur l'éducation se dérouleront du 3 au 6 septembre. Cette dernière étape de consultation devra conduire à l'élaboration des nouvelles orientations en matière d'éducation qui seront soumises au prochain sommet socio-économique.

Suite aux pressions exercées par le CIAFT, lui-même soutenu par le Groupe des 13 (qui est en fait un regroupement de 14 fédérations et organisations nationales de femmes), les groupes de femmes ont pu obtenir un siège de membre régulier aux assises nationales. Après entente avec les membres du Groupe des 13, il a été convenu que le CIAFT assumerait la représentation des groupes de femmes.

De nombreuses questions seront abordées lors de ces assises nationales. Le CIAFT traitera surtout de l'importance de soutenir la diversification professionnelle des filles et des femmes, de maintenir le financement des organismes d'éducation populaires, de respecter les contributions des organismes communautaires en développement de la main-d'œuvre et enfin de renforcer les services d'éducation des adultes.

L'été 96 aura frappé durement au Québec et deux régions ont été touchées cruellement: le Saguenay-Lac-Saint-Jean et la Côte-Nord. Nous espérons qu'en solidarité avec les autres régions nous pourrions toutes débiter l'automne avec espoir et détermination.

Pour le comité du développement régional, l'automne s'annonce prometteur. Tout d'abord, le répertoire des actions, projets et réalisations en condition féminine au Québec sortira dans les prochaines semaines. Les membres du Réseau des représentantes en condition féminine aux instances de développement régional recevront leur copie lors de notre rencontre automnale. Des exemplaires seront disponibles au CIAFT. Il va sans dire qu'une seconde recherche sera réalisée en 1996-1997, ayant toujours la condition féminine et le développement régional comme toile de fond.

Parallèlement à nos recherches, nous tentons de constituer une banque de personnes ressources (expertes-conseil) qui pourraient soutenir en région nos représentantes en condition féminine siégeant aux instances décisionnelles régionales. Aussi, si vous connaissez des femmes qui évoluent dans les domaines de la condition féminine, de l'économie, du travail et du développement régional, nous serions intéressées à obtenir leurs coordonnées. Elles peuvent travailler, par exemple, en politique municipale et régionale, être avocates ou évoluer dans le milieu des affaires.

La prochaine rencontre du Réseau des représentantes se tiendra les 9 et 10 octobre prochain, suivant une confirmation du renouvellement de notre financement. Lors de cette rencontre, nous ferons le point et nous nous positionnerons quant au rôle possible que pourrait tenir un comité aviseur femmes à l'intérieur du Réseau. En effet, après avoir confirmé l'accord du milieu, la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (SQDM) proposerait éventuellement le Réseau des représentantes, chapeauté par le CIAFT, comme sous-traitant afin d'obtenir le mandat du comité aviseur femmes. La proposition du CIAFT a été formellement déposée au mois d'août et le conseil d'administration de la SQDM nationale rendra sa décision à la fin septembre.

Bon automne à toutes

Le maintien des projets femmes, il faut agir maintenant !

Par Marie-Chantal Girard

Au cours de l'année, le CIAFT a entrepris un ensemble de démarches auprès de différentes structures gouvernementales provinciales et fédérales.

Tout d'abord, nous avons rencontré madame Louise Bergeron-de Villiers, coordonnatrice de Condition féminine Canada afin de lui exprimer notre inquiétude face à l'impact de l'assurance-emploi sur les femmes et sur les services spécifiques pour les femmes. Nous lui avons demandé son appui pour que ces projets soient maintenus.

Nous avons ensuite rencontré madame Francine Desjardins de Développement des ressources humaines Canada pour lui faire part des mêmes inquiétudes et pour lui soumettre un projet visant à évaluer l'impact de l'assurance-emploi sur les femmes. Madame Desjardins s'est montrée très réceptive aux difficultés de maintenir les projets femmes. Toutefois, elle a soutenu que même si les femmes demeurent toujours une clientèle cible au niveau du gouvernement canadien, les priorités d'intervention sont déterminées localement. À la suite de cette rencontre, il était devenu évident que les stratégies et les négociations devaient se mener au niveau local.

C'est vers la ministre de l'Emploi, madame Louise Harel, que nous nous sommes ensuite tournées. Nous l'avons rencontrée à deux reprises, soit en mars et en mai 1996. Nous voulions d'une part savoir où en étaient les négociations dans le dossier du rapatriement des compétences en matière de main-d'œuvre et d'autre part, advenant un transfert, comment elle entendrait intégrer les organismes communautaires en développement de la main-d'œuvre, et plus particulièrement les projets femmes, dans la Politique active du marché du travail. Elle a manifesté son intérêt quant au maintien des services spécifiques aux femmes tout en demeurant assez vague sur la marche à suivre.

Suite à la dissolution du Conseil canadien sur la situation de la femme, des fonds de recherche ont été transférés à Condition féminine Canada et ont dernièrement été ouverts. Nous avons donc soumis un projet de recherche concernant l'impact de l'assurance-emploi chez les femmes et les services spécifiques pour les femmes. Nous n'avons encore reçu aucune réponse à cette demande. Les membres du comité Action-continuité ont suggéré de soumettre ce projet au provincial afin d'assurer son financement et, tout en commençant la recher-

che le plus tôt possible, de l'étendre sur une période minimale de trois ans pour pleinement mesurer les impacts de l'assurance-emploi sur les femmes. Un suivi sera également à faire dans les semaines à venir auprès de madame Desjardins de DRHC. Lors de notre rencontre elle semblait très ouverte à financer un tel projet mais manquait de ressources financières.

Des actions de pression ont été faites en collaboration avec le R-QuODE. Notons, par exemple, les campagnes de «fax» auxquelles le CIAFT a participé.

Enfin, nous assurons une présence constante à la Coalition des organismes communautaires en développement de la main-d'œuvre, où la situation des groupes femmes est également discutée.

Pour assurer le maintien des services spécifiques aux femmes, à court terme le CIAFT envisage de réaliser les actions suivantes: d'une part, le CIAFT tentera d'influencer la SQDM ainsi que les comités sectoriels, à travers le Comité aviseur femmes qui sera mis sur pied cet automne. D'autre part, le CIAFT s'outillera avec la recherche sur les impacts de l'assurance-emploi chez les femmes, afin d'exercer un lobby encore plus fort. Puisque le CIAFT utilise les tribunes provinciales et nationales, il demeure capital que les organismes poursuivent leurs pressions aux niveaux local et régional.

Le CIAFT contactera les quatre organismes immédiatement menacés afin de leur proposer l'aide et le support du CIAFT et de l'ensemble des groupes-membres. Cette démarche consisterait à faire parvenir à monsieur Lucien Bouchard, mesdames Rosette Côté, Louise Harel, Diane Bellemare ainsi qu'à tous les quotidiens provinciaux, régionaux et locaux, une lettre faisant état des discussions tenues à la rencontre d'action-continuité, dénonçant les fermetures d'organismes et l'arrêt des services spécifiques aux femmes. Cette lettre serait envoyée à tous les groupes-membres afin qu'ils produisent leur propre exemplaire et qu'ils les acheminent aux divers journaux locaux et régionaux.

Lors de son **Assemblée générale le 8 novembre prochain**, le CIAFT prévoit réserver une période de temps afin d'élaborer des stratégies à long terme. Le sommet socio-économique terminé, nous serons plus en mesure de cerner les enjeux majeurs pour les différents organismes.

REMISE DES CIAFOS

Il y a quatre ans déjà, dans le cadre du congrès 10e anniversaire du CIAFT, le conseil d'administration inaugurerait une pratique qui devient maintenant une tradition: la remise des CIAFOS. En effet, cette année encore, nous remettons nos CIAFOS annuels dans le cadre du 14e congrès.

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. Le conseil d'administration du CIAFT veut saluer de façon particulière l'engagement de deux femmes remarquables et tient à souligner la ténacité de leurs efforts pour sensibiliser la société face aux différents problèmes d'inégalité vécus par les femmes dans 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.

En 1993, 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. Le CIAFO interne a été remis à Madame Francine Grégoire, coordonnatrice du SEMO Femmes Option'Elle du Centre des femmes de Montréal. En 1994, les CIAFOS externe et interne ont été décernés à Madame Lyse Leduc, directrice générale du CIAFT pendant 10 ans pour son implication en formation professionnelle, en équité salariale et pour son engagement indéfectible dans les dossiers de condition féminine en général. Au congrès 1995, le CIAFO interne a été remis à Madame Francine Jeannotte, directrice générale du Service d'orientation et de relance industrielle des femmes (SORIF) et le CIAFO externe, à madame Françoise David, présidente-directrice générale de la Fédération des femmes du Québec (FFQ).

Les mises en candidatures sont commencées. Pour soumettre le nom d'une candidate, veuillez remplir le ou les formulaires de mise en candidature joint à cet envoi ou nous contacter directement au CIAFT.

Avis de renouvellement de cotisation du CIAFT

ATTENTION! ATTENTION! ATTENTION!

Nous désirons vous rappeler que votre cotisation vient à échéance le 31 août 1996. Le maintien de votre appui est essentiel à la poursuite de l'action du CIAFT dans les dossiers de l'équité salariale, l'équité en emploi, la formation professionnelle, le développement régional et bien d'autres.

Pour renouveler votre cotisation, il suffit de compléter le formulaire d'adhésion qui vous a été envoyé ou de téléphoner au CIAFT pour en obtenir un. Merci.

CONGRÈS 1996

Finalement, à ne pas oublier cet automne, notre rendez-vous annuel qui aura lieu cette année à Montréal. Nous vous annonçons en effet, que le CIAFT tiendra son congrès les 7 et 8 novembre prochain au Howard Johnson. Vous recevrez le programme ainsi que le formulaire d'inscription dans quelques semaines. Nous espérons vous y voir en grand nombre!