



TRAVAIL

EN

**CINQ
TEMPS**

**ACTES DU
CONGRÈS 87**

Comité organisateur

Suzanne Bélanger
José Gauvreau
Lyse Leduc
Julie Meloche
Denise Perron
Danyèle Porter
Christiane Tremblay

Aide technique

Louise Fortin, de Consult-action

Secrétaire de rédaction

José Gauvreau

Dactylographie-mise en page

Permanence du CIAFT

Photocopies

Centre de copies CL Inc.

Date de publication

Juin 1988

Sommaire

ACTIVITÉ D'OUVERTURE

Panel: Stratégies de carrière et féminisme: mission possible ou impossible?	2
--	---

ATELIERS SÉRIE A

Puiser à même l'avenir	16
Orienter sa trajectoire	20
Faire passer le courant	23
Prendre une longueur d'avance	31
Deuxième voie	37
USA-CANADA-USA: Plus de moins pour les femmes?	51

ATELIERS SÉRIE B

Sur la corde raide	56
Faire pencher la balance	60
Franchir les étapes	64
Comment sortir d'une parenthèse ()	66
Renverser la vapeur	73

ACTIVITÉ D'OUVERTURE

PANEL:Stratégies de carrière et féminisme: mission possible ou impossible?

Les panellistes, issues de milieux et secteurs privés, avaient pour mission de cerner, à partir de leurs expériences, la possibilité de concilier stratégies, ambitions personnelles et idéologies féministes. À travers leurs discours, elles ont tenté de répondre à cinq grandes questions:

- Peut-on progresser en termes de carrière et rester féministe ou faut-il sacrifier ses principes, ses valeurs? Si oui, lesquels? Si non, comment?**
- Les stratégies qu'il faut utiliser pour progresser professionnellement sont-elles incompatibles avec le fait d'être féministe?**
- Peut-on devenir féministe au cours de sa carrière?**
- L'engagement féministe peut-il servir ou nuire à l'atteinte des objectifs d'un plan de carrière?**
- Votre statut actuel fait-il progresser le féminisme?**

Lise Blanchard
Directrice générale
YWCA
Montréal

A la première question, Madame Blanchard affirme que:

"Oui, sauf que la progression n'est pas nécessairement verticale et (ou) rapide. Il ne faut jamais faire de compromis sur les choses fondamentales. C'est, bien sûr, important d'apprendre le jargon et de comprendre les jeux organisationnels, sans sans toutefois se laisser prendre aux nombreux pièges qui risquent de secouer l'intégrité et la cohérence du discours et de la pratique du féminisme".

A la seconde question, elle répond que:

"Les stratégies qui prônent le "packaging" (s'habiller, se comporter, se présenter de telle ou telle façon, etc.), non seulement ne donnent pas de résultats positifs pour les femmes, mais servent souvent à masquer les vrais obstacles à la progression des femmes".

A la troisième interrogation, la réponse est catégorique:

"Bien sûr, et c'est essentiellement pour la survie".

Sur l'engagement féministe, Madame Blanchard avance que:

"L'engagement féministe permet d'assurer un support en dehors de son milieu de travail, de développer et de raffiner ses idées et son analyse. Selon la visibilité et le degré de son engagement, celui-ci peut nuire s'il est perçu par les patrons comme un signe de déloyauté. En fait, j'ai de la difficulté à répondre à cette question puisque je n'ai jamais eu d'objectifs ou de plan de carrière".

La dernière question porte à réflexion:

"Cette question me fait réfléchir sur mon propre féminisme et je me rends compte que ma définition du féminisme est beaucoup plus radicale que mon action féministe. Me suis-je fait subtilement récupérer au cours des années ou est-ce que mon énergie, sapée par la "job", n'a pas été suffisamment dirigée vers l'action? Lutter contre l'oppression se fait difficilement en travaillant à l'intérieur des structures qui oppressent. J'ai parfois l'impression de faire progresser les choses, alors qu'en réalité je ne sers peut-être que de soupape."

Lise Cardinal
Femme d'affaires
Entreprise Lise Cardinal

Mon implication féministe est plutôt récente. De fait, je ne crois pas même en maîtriser le vocabulaire. Pour certains, le féminisme, c'est comme la religion, c'est "être ou ne pas être". À mon avis, le féminisme, c'est quelque chose qui passe dans ta vie. Ce n'est pas statique, mais plutôt évolutif. La flexibilité n'est pas seulement de mise, elle est recommandée. Ce sont les féministes rigides qui ont fait le plus de tort à la "cause".

Pour avoir été tour à tour employée et employeuse, j'ai souvent eu de la difficulté à endosser les attentes de certaines femmes, tout particulièrement celles qui sont à la recherche d'un emploi. Au cours des années, j'ai vu défiler dans mon bureau des centaines de femmes en quête de travail rémunéré, pour lesquelles j'ai joué d'influence, utilisé le réseau, aux fins de leur dénicher un emploi; d'autres que j'ai moi-même embauchées. Pour deux candidates qui passaient la rampe, huit ne faisaient pas le poids. Pourquoi?

Manque de préparation adéquate, attentes irréalistes, manque d'objectivité. Il y a souvent de la chance à obtenir un emploi, il y en a rarement à le conserver. Au moment de postuler, la femme se dit prête à tout faire, laver les planchers, si nécessaire; un coup embauchées, les choses se gâtent.

C'est au moment de l'embauche qu'il faut se faire préciser les attentes de l'employeur. Souvenons-nous que personne ne nous doit un emploi. En échange d'un salaire, l'employeur est en droit d'attendre une performance. Il se doit de demeurer concurrentiel, de survivre avant de prendre en considération la qualité de vie de ses employés.

On parle beaucoup, ces jours-ci, de programme d'accès à l'égalité en matière d'emploi. Personnellement, je préfère de beaucoup la poussée vers "un salaire égal pour un travail de valeur égale". Je ne suis pas très en faveur des "billets gratuits" pour aller quelque part.

Grâce aux pressions exercées par les gouvernements sur les entreprises qui vivent de contrats gouvernementaux, afin qu'elles favorisent l'embauche de "minorités visibles", plusieurs femmes auront l'opportunité d'accéder à plusieurs postes dits de "col bleu". Certaines s'intégreront facilement tandis que la majorité d'entre elles ne fera que passer. Pourquoi? Parce qu'elle ne sera pas suffisamment préparée!

Pour avoir fréquenté les chantiers de construction pendant près de dix ans, je peux vous affirmer qu'il est plus facile pour une femme d'apprendre à manier le marteau, le pinceau, à monter dans les échelles, les échafaudages, qu'à composer avec une bande de machos qui sacrent, racontent des histoires à vous faire dresser les cheveux sur la tête et dont le passe-temps favori est de vous faire monter le rouge aux joues. Il s'en trouvera pour quitter leur emploi bien rémunéré en criant au harcèlement sexuel au lieu d'avouer simplement qu'elles n'avaient pas l'épiderme suffisamment résistant.

Si les grandes sociétés croient nécessaire de consacrer des sommes énormes à la préparation psychologique des employés qu'elles s'appêtent à envoyer travailler en Iran, en Afrique, etc., je crois qu'on devrait faire de même pour les femmes qui

envahiront bientôt les bastions mâles du travail. Le choc culturel pourrait s'avérer aussi traumatisant.

Quant aux femmes qui ont atteint un poste de direction comportant un certain degré de prestige et que l'on accuse d'avoir utilisé le militantisme pour arriver à leur objectif de carrière, il en existe, malheureusement, quelques-unes qui se comportent comme des "parvenues" mais je peux vous assurer qu'il y en a des masses qui, au contraire, sont tellement occupées à tenter l'impossible, uniquement pour demeurer le nez au-dessus des flots, qu'elles ne savent plus trop bien si le jeu en vaut la chandelle.

Au lieu de leur jeter la pierre, je propose qu'on s'applique à les supporter. Juste le fait que ces femmes soient devenues plus "visibles" fait avancer la condition féminine. Souvenez-vous de mes paroles du début: "il peut y avoir de la chance à obtenir un emploi, rarement à le conserver".

Rosette Côté
Vice-présidente
Centrale de l'enseignement du Québec (C.E.Q.)

PRÉAMBULE

Vous souvenez-vous de l'émission "Mission impossible"? J'ai essayé de rédiger le texte selon le modèle d'un défi à relever. Il y a un grand objectif à atteindre: réussir à concilier féminisme et pouvoir. De nombreux interdits et obstacles peuvent bloquer l'itinéraire ou le faire dévier. Il y a du vrai et du faux à démêler tout au long du parcours. Mais une page de l'histoire ne peut se réécrire sans l'expérimentation de la théorie de l'essai et de l'erreur; sans que les actrices sociales, les femmes, aient voix au chapitre.

Je tiens à vous dire que, comme dans l'émission, dans les 30 secondes qui suivront mon intervention, la cassette se détruira d'elle-même. Il ne vous restera que les questions, les émotions et le goût de continuer.

Les personnes me fréquentant savent que je suis une féministe qui vit, subit, expérimente le pouvoir au sein de la direction politique d'une centrale syndicale regroupant deux tiers de femmes. J'ajouterais que j'aime assez ce pouvoir les jours où les contradictions liées à ce pouvoir lui-même, à ma condition de femme, de féministe et syndicaliste ne me submergent pas; ces jours où je me sens appuyée, où j'ai à la fois l'impression d'avancer en tant que femme, féministe et syndicaliste et celle de faire avancer la cause des femmes, des féministes et aussi les objectifs syndicaux de démocratie et de justice sociale.

Comment en suis-je venue à ce pouvoir? Est-ce en suivant une ligne planifiée de longue date? Est-ce par le biais de la cause des femmes? Me suis-je servie du féminisme comme premier échelon vers le pouvoir? À mon avis, le féminisme ne peut rationnellement faire partie d'une stratégie ou d'un plan de carrière vers le pouvoir. Il peut arriver qu'il soit un tremplin politique mais c'est le plus souvent un accident de parcours. Le pouvoir est encore mâle. Être féministe se révélera rarement un atout dans le jeu politique.

Ceci ne veut pas dire qu'une féministe n'accèdera jamais au pouvoir, ni que le féminisme ne pourra en aucun cas mener à ce pouvoir! Mon ascension à la direction de la C.E.Q. contredirait une telle affirmation. Cependant, si le féminisme peut mener au pouvoir dans un organisme ou une institution vouée à la défense des intérêts des femmes, il ne constitue sûrement pas le chemin le plus court et le plus fleuri vers la politique, dans les autres organismes ou institutions politiques. Le jour où le féminisme sera un tremplin réel et efficace vers le pouvoir, ce jour-là, la cause des femmes sera en grande partie gagnée.

J'ai accédé au pouvoir par le biais de la militance féministe. J'ai été responsable politique libérée pour la lutte des femmes pendant six ans. J'appartenais, avec le Comité des femmes, à un réseau informel de pouvoir: expertise, argumentation, recommandation, pression politique, bref, un pouvoir d'influence. Ce pouvoir au sein de la C.E.Q. est un pouvoir fort mais non décisionnel directement.

En 1986, j'ai décidé, avec l'appui du Comité et du Réseau des femmes et des syndicats "dits progressistes" de faire le saut dans le grand pouvoir politique -celui que les hommes maîtrisent et ont défini comme modèle.

À la C.E.Q. les militantes féministes sont identifiées à la tendance progressiste. Ce qui fait qu'être féministe peut être à la fois un obstacle et un atout. Dans les deux cas, ça peut devenir un moyen de chantage: de ne pas trop l'afficher dans le but de gagner des votes ou se faire questionner sur ses orientations féministes dans le but de faire perdre des votes.

Je fus élue par les féministes de la C.E.Q., les femmes sensibles à la condition des femmes (sans nécessairement vouloir porter l'étiquette officielle de féministe) et par la ligne politique progressiste à la Centrale. Je ne fus pas nécessairement appuyée par toutes les femmes. Au contraire, celles qui ne se reconnaissent pas dans le féminisme défini à la Centrale en ont profité pour manifester leur opposition à ma candidature et au féminisme. Et c'était leur droit le plus strict.

Il est clair que j'ai mené une campagne féministe en refusant de nier mon expérience de six ans, les dossiers de lutte mis de l'avant sous ma gouverne et les prises de position conséquentes. Je fais même l'hypothèse qu'à la C.E.Q., pour une femme et un homme associés à la même tendance, une femme est parfois privilégiée. Car chez nous, la force des femmes est grande; il y a une assez grande sensibilité à la lutte féministe et aux questions posées par celle-ci, et la place des femmes s'élargit de plus en plus.

Etre féministe a été pour moi à la fois un frein vers le pouvoir et une rampe de lancement. Les féministes m'ont appuyée mais des femmes m'ont barré la route. Plusieurs tenants de la tendance progressiste m'ont soutenue mais d'autres membres ont été effrayés par cette étiquette que même des féministes de coeur et de fait craignent de porter.

Pour une féministe, sur une base personnelle, je crois que le meilleur plan de carrière sera toujours de n'en pas avoir et d'accéder au pouvoir par la seule puissance de ses convictions, de sa sincérité et de ses luttes. C'est aussi le moyen le plus efficace, sinon d'échapper aux contradictions du pouvoir, du moins de ne pas s'y enliser au point d'en perdre toute efficacité.

Pour plusieurs féministes qui décideraient ensemble d'envahir et d'investir un ou des lieux de pouvoir, je crois que définir une stratégie globale serait préférable car il est plus facile de vivre son féminisme à trois que seule. Pas définir une stratégie qui rapporterait plus à chacune, mais pour permettre d'avancer vers plus d'égalité et de droits pour toutes les femmes. Pas une stratégie pour répondre à ses ambitions personnelles, mais pour satisfaire les ambitions politiques du collectif des femmes.

En attendant ce grand événement, il est important de bien cerner et de décortiquer les contradictions du pouvoir.

Ces contradictions liées au pouvoir concernent principalement trois aspects:

1- L'intégration vs la distanciation par rapport au pouvoir traditionnellement mâle;

2- L'appui vs la distance du ou des collectifs qui nous ont appuyés;

3- L'adhésion à certaines règles du pouvoir traditionnel vs l'exploration d'un pouvoir nouveau qui ait le goût et l'odeur des valeurs féministes et féminines: je sens déjà des

yeux qui s'arrondissent. Je m'expliquerai plus loin sur l'emploi de ce dernier qualificatif qui a été honni et banni par certaines tendances du féminisme.

1- Intégration vs distanciation du pouvoir traditionnellement mâle

Je suis une féministe oeuvrant dans une culture masculine et j'ai accepté de m'y intégrer malgré les pièges. Sachant théoriquement ce qu'on a dit des caractéristiques du pouvoir traditionnel, je ne veux pas m'y conformer ni m'y faire assimiler.

Par ailleurs, je ne peux nier qu'une certaine identification à plusieurs aspects du modèle masculin est inévitable, souvent même souhaitable. La maîtrise des armes du pouvoir depuis toujours réservées aux hommes est indispensable dans la marche qui mène volontairement ou involontairement à ce pouvoir. Pour illustrer mes dires, j'aimerais attirer votre attention sur les conditions d'admissibilité au pouvoir syndical:

1- Expérience de la militance syndicale;

2- Reconnaissance de la qualité de l'expertise (large ou plus spécialisée) évaluée, bien sûr, par les hommes, par des critères d'hommes: dossier fouillé, dossier rationnel et linéaire, connaissance large de l'action syndicale;

3- Personnalité, sorte de qualité de chef: habileté du micro, habileté dans l'argumentation, capacité de s'imposer par des idées, performance en situation de "débat". Comme vous pouvez le constater, le respect de ces conditions est encore aujourd'hui plus accessible aux hommes qu'aux femmes.

Quant aux caractéristiques générales du pouvoir, elles sont liées à des valeurs sociales proches du monde des hommes, et qui constituent autant d'obstacles à franchir pour les femmes, cela même à la C.E.Q. où pourtant ces caractéristiques ont été tempérées par des objectifs de démocratie et aussi par dix ans de luttes féministes. Pourtant, le pouvoir demeure, entre autres caractéristiques, plus ou moins:

Élitiste: Les élus potentiels sont des hommes parce qu'ils sont les dominants de la société: les critères de sélection favorisent ainsi d'abord les hommes ou les femmes qui, dans leur façon d'agir, s'en rapprochent. Il est fait pour les hommes, leur vécu, leurs aptitudes, leurs comportements, leur façon de penser;

Hiérarchique: La fonction est synonyme de respect. Le "chef" fait le pouvoir et le prestige. Ce qui fait que la parole du chef a toujours plus de crédibilité et d'accueil quand elle vient du chef, plutôt que des autres membres d'une équipe. Ex.: les médias veulent d'abord la réaction du chef, sur un sujet grave d'actualité. Il trace aussi des différences entre la présidence, les autres membres de l'équipe, l'équipe conseil, le personnel de soutien, entre la présidence, les délégués et la base plutôt que les concevoir comme un tout travaillant avec des fonctions différentes, pour la même cause du syndicalisme;

Autoritaire: Par rapport à un modèle associatif, produit d'un réel travail d'équipe et d'un consensus d'orientations;

Rationnel et (cérébral) efficace: Fait d'idées d'abord et de relations humaines s'il reste de la place. Quand on siège, on parle, on écrit, on travaille, il y a peu de place pour l'humour, les émotions, l'imagination, les tâtonnements, l'indécision et l'échec;

Performant et compétitif: Le droit à l'erreur, à la réponse injuste t'est refusé. Le pouvoir ne constitue pas un lien d'apprentissage mais un lien d'application de ton

savoir. C'est chaque personne qui s'oblige à performer et qui continuellement s'évalue par rapport aux autres et non par rapport à soi. (Répondre au mythe de la super-femme pour être considérée.);

Du domaine de la chose publique: Il y a exclusion de la préoccupation des charges familiales vs disponibilité et la charge de travail syndical - sans compter la relative place de la vie amoureuse, culturelle ou autres relations interpersonnelles;

Sexiste: La parole des femmes est moins crédible, les expertises des femmes sont considérées comme limitées, les sujets et les approches politiques sont éloignés des femmes, les féministes sont souvent marginalisées, on se réfère d'abord aux femmes plus visibles, on leur fait plus confiance lorsque les dossiers défendus se rapprochent de leurs expériences de femmes et on en doute si les dossiers s'en éloignent.

Ce sont des caractéristiques, des règles du jeu inconnues pour les femmes ou qui les questionnent. Ce sont ces interrogations qui amènent des femmes à se marginaliser, à se décourager, à se brûler ou à démissionner. Pourquoi cela?

Les femmes sont des néophytes de la chose publique. Toujours elles exercent leurs talents de médiatrices plutôt que de négociatrices. Les femmes se soucient de l'approbation des autres et craignent les ruptures. À chaque difficulté rencontrée, elles vivent une remise en question de leur propre estime d'elles-mêmes et se sentent menacées dans leur identité sexuelle plutôt que de remettre en question le système. Pour elles, les relations interpersonnelles sont au coeur de leurs préoccupations, de plus, elles ont besoin de respect et d'attention. Elles ont souvent le goût et le besoin du travail collectif. Elles sont peu habituées à énoncer des points de vue à caractère public, d'autant plus que leurs expertises politiques sont restreintes et qu'elles regardent les problèmes plus par le biais des relations humaines que sous l'angle d'un projet collectif. Elles ont le sens du collectif en ce sens qu'elles ont besoin des autres, de leurs idées et de leurs personnalités.

Ce qu'il faut voir le plus, c'est que les femmes vivent plus souvent ces difficultés à l'intérieur d'elles-mêmes par des remises en question perpétuelles, par des questionnements sur ce qui leur manque et non sur ce qu'elles ont comme potentialités, par le poids constant de la culpabilisation, par la peur de l'échec, par l'atteinte à la fragilité de l'image qu'elles se font d'elles-mêmes, par la peur de la conformité au modèle traditionnel et par la difficulté d'inventer d'autres moyens.

Pour participer à ce pouvoir "male", pour l'influencer et en détourner une partie à leur profit, les femmes doivent accepter de s'intégrer, du moins en partie, à ce pouvoir, d'en apprendre les règles, d'en maîtriser les armes. Qui a dit: "Si tu veux avoir de l'influence, il faut aussi accepter de te laisser influencer"? Se laisser influencer, soit, parfois s'intégrer, mais jamais se laisser assimiler!

Pour cela, il faut aussi rechercher une certaine distanciation du pouvoir. Développer un sens critique aigu face aux actions et aux interventions des tenants du pouvoir, par le fait même face à soi-même dans ce nouveau rôle, face à la culture du pouvoir. Accepter les alliances, les nouvelles solidarités, aussi intégrer certaines pratiques essentielles? Sans aucun doute! Accepter des compromis? Parfois... mais rejeter les compromissions, refuser de sacrifier les anciennes solidarités au profit des nouvelles, les pratiques féministes pour les pratiques du pouvoir!

Naviguer à travers ces premières contradictions demande beaucoup de voile et encore plus de gouvernail. Éviter les écueils des secondes requiert de la part de la navigatrice hardiesse, vigilance et ténacité.

2- L'appui vs la distanciation du ou des collectifs qui nous ont appuyées

On définit traditionnellement le pouvoir par la capacité d'agir et de modifier les décisions, d'accaparer les ressources, dans le sens des intérêts d'un groupe ou d'un collectif plus ou moins important. Ce groupe peut représenter une majorité mais aussi une minorité oppressive. C'est le cas dans plusieurs pays ou autres lieux politiques.

La recherche du pouvoir naît de la limite des ressources, que ces dernières soient d'ordre économique, cognitif ou social.

Si toutes les ressources étaient illimitées, la fonction politique n'existerait pas.

Quand un groupe porte au pouvoir une représentante, ou un représentant, il s'attend à ce que, par la suite, cette dernière le représente vraiment, c'est-à-dire, qu'elle défende ses idées et ses intérêts.

Lorsqu'on est portée au pouvoir par plusieurs tendances, collectifs, chacun d'eux nourrira cette aspiration, fort légitime d'ailleurs. Souvent, ces divers intérêts se révéleront en contradiction les uns avec les autres (par exemple pour l'allocation des ressources matérielles limitées), d'où un premier écueil.

Cette situation déjà épineuse se complique du fait qu'en démocratie, les élues ne sont pas les répondantes, ou les répondants, des collectifs qui les ont portées au pouvoir. Elles, ou ils, représentent l'ensemble de la collectivité et doivent assurer le maintien, le développement, l'harmonie et l'élargissement même de l'institution qu'elles, ou qu'ils, dirigent. En veillant à la promotion de cette façon plus ou moins large de la base qui a contribué à leur élection, intérêt qu'elles partagent, elles ne doivent pas perdre de vue les intérêts de l'ensemble du collectif.

Pour éviter de se perdre dans les dédales du pouvoir, il faut donc garder un contact étroit avec sa base, mais un contact non exclusif. De là émergent des difficultés, des contradictions. Dans ce chemin ardu, la base nous servira de bouée, de phare qui marque le chenal pour nous éviter de répondre aux signaux des naufrageurs que sont la tentation du pouvoir à n'importe quel prix ou l'ambition personnelle et qui se confondent facilement avec la nécessité de nouvelles solidarités ou celle d'élargir sa représentativité.

3- L'exploration d'un pouvoir nouveau

Le troisième noeud de contradictions se situe dans la nécessaire adhésion à certaines règles du pouvoir traditionnel, lié aux valeurs et aux intérêts masculins vs l'exploration d'un pouvoir nouveau qui aurait aussi le goût, l'odeur et la forme des valeurs féministes.

Je ne voudrais pas que l'on pense que je suis de celles qui professent que les femmes sont correctes et les hommes méchants, et que du seul fait que des femmes seront au pouvoir, on vivra au paradis terrestre.

Personnellement, je suis partisane de la thèse qui affirme qu'une femme, parce qu'elle est femme, n'impose pas automatiquement une pratique alternative de pouvoir; que le nombre comptable de femmes au pouvoir ne change pas nécessairement une forme de pouvoir plus visible, et plus accessible aux femmes, donc différent. Je fais une différence entre un pouvoir de femme, souvent individuel, et un pouvoir de féministe (vision collective).

J'établis aussi une certaine différence entre les diverses conceptions du féminisme qui se sont succédé.

Il faut bien nous avouer que nos premières luttes ont souvent associé égalité des sexes avec identité entre les femmes et les hommes. La socialisation différente des filles et des garçons a partagé le monde en deux; on parlait alors de qualités dites "féminines" parce que socialement valorisées et acceptées pour les seules filles et des caractéristiques ou qualités dites "masculines" parce que partie intégrante du seul processus de socialisation des garçons. Il y avait étanchéité et rupture entre ces deux mondes: ce qui était admis pour l'un ne l'étant pas pour l'autre et inversement.

En Chine, on traduit cette réalité en affirmant que les femmes représentent la moitié du ciel. Nos premiers gestes vers la libération nous ont conduites à rejeter cette moitié du ciel. Réflexe fort légitime si l'on considère que cette moitié du ciel nous donnait aussi accès aux trois quarts de l'enfer: enfer de la pauvreté, de la dépendance, de la soumission, de l'exploitation, de l'oppression et du retrait social. Le concept de féminité se confondait si étroitement avec celui de féminitude que nous les avons associés dans un même rejet.

Dans un deuxième temps, des féministes ont exprimé qu'il ne fallait pas renier cette moitié du ciel; que les stéréotypes sexistes et sexuels n'avaient vraiment plus leur place; que les expériences et expertises des femmes étaient nécessaires à la redéfinition de la pratique du pouvoir et que des qualités dites "féminines" (celles que la culture nous a conduites à apprendre) pouvaient avoir du bon, voire même une certaine reconnaissance au soleil de l'égalité. Attention! Pas la consécration d'une nature "féminine", mais une reconnaissance accrue d'un pluralisme de modèles différents et accessibles aux deux sexes. En clair, ce n'est pas parce que les féministes réclament l'égalité qu'elles veulent devenir des hommes. Égalité, dans ma tête, n'est pas synonyme d'identité, ce serait plutôt semblable à la notion d'équivalence.

Donner le pouvoir aux femmes ne se limite donc pas à leur faire partager le pouvoir des hommes. Il implique aussi d'intégrer à ce pouvoir tout ce qui leur est propre: leur vécu, leurs expertises et leurs aspirations. La féministe Françoise d'Eaubonne écrivait il y a 21 ans: "le féminisme ou la mort". Cette affirmation est encore d'actualité. On ne peut survivre à la mort de la moitié du ciel.

Pour assurer notre survie, il faut que le pouvoir nouveau intègre et valorise les valeurs féministes/féminines au même titre que les valeurs masculines; qu'il rompe cette clôture entre le privé et le public, entre le masculin et le féminin.

Je pense donc qu'il faut des femmes au pouvoir, oui. Mais aussi des féministes: celles qui prennent parti pour les femmes et qui définissent une conception sociale et féministe des autres rapports sociaux. En clair, un modèle de société progressiste démocratique égalitaire, déséxisé et féministe.

Comment maintenant traduire son féminisme quand on exerce le pouvoir politique. Je vais essayer de vous livrer des éléments de mon vécu. Je crois que ça va plus loin que

de vouloir rendre plus, inscrire dans sa pratique de nouvelles façons d'agir pour transformer le pouvoir à long terme. En conséquence, ça veut dire:

- Développer des liens de solidarité féministe avec les femmes du réseau et du Comité national de la condition des femmes, avec les femmes du Bureau national (l'exécutif) mais aussi avec les autres femmes, selon les sujets en débat. Parce qu'il faut continuer à croire que toutes les femmes peuvent devenir féministes à la condition que celles-ci veuillent remettre en question leur apprentissage de filles et questionner le modèle social ambiant;
- Mettre en évidence l'importance des relations interpersonnelles sous le signe de l'authenticité, de la franchise et du respect;
- Promouvoir le travail collectif en utilisant les discussions pour dégager des consensus sur les orientations plutôt que de chercher à les imposer;
- Respecter le droit à des opinions politiques différentes sans pour autant trahir ses croyances;
- Exercer la délégation des pouvoirs par la confiance et la reconnaissance du droit à l'erreur;
- Faire cohabiter le rationnel, l'émotif et le vécu quotidien dans les approches pour les dossiers, dans la rédaction et la présentation des textes, dans les rapports aux médias;
- Concevoir une fonction et son rôle comme un moyen comme un autre pour faire avancer le collectif pour éviter les abus de pouvoir et la création de privilèges;
- Aborder différemment la gestion de l'organisation du travail car les salariées et salariés d'une organisation sont avant tout des personnes humaines avec leur réalité hors et dans le travail; aplanir petit à petit la hiérarchisation des fonctions;
- Viser le retour aux lieux formels de débats et faire en sorte que les délégués débattent réellement en vue de dégager de vrais consensus, ce qui suppose une large circulation de l'information;
- Porter la plus grande attention à la réputation des autres. Elle est si difficile à faire et si facile à briser.

Bref, c'est refuser de diriger et de dominer au nom du poste occupé ou avec le pouvoir du pouvoir.

Je pars du principe que s'il y a actuellement des femmes qui apprennent en essayant de résister au modèle intégral du pouvoir masculin, toutes les femmes peuvent y parvenir mais certaines conditions sont à réunir:

- Identifier clairement ses forces et ses habiletés;
- Investir le pouvoir plusieurs à la fois;
- Créer à l'intérieur de l'organisation et à l'extérieur des systèmes de support moral et psychologique, idéologique et féministe, politique et progressiste. Chez nous, entre autres, nous essayons de faire des rencontres de femmes pendant les instances. Nous changerons probablement la formule en organisant la veille des instances des sessions

d'information et de réflexion sur des thématiques concrètes de la condition des femmes. Ces systèmes constituent des groupes de relais;

- Rendre des comptes aux supporteuses et supporteurs de sa candidature dans le sens d'expliquer les difficultés rencontrées et surtout établir clairement jusqu'où on peut aller. Par exemple, avec le Comité des femmes, j'établis toujours les règles clairement avec elles: ce que je pense, ce que je vais défendre, quelles propositions alternatives je vais proposer et jusqu'où je peux aller dans la défense de telle ou telle proposition. Comme cela, il n'y a pas d'ambiguïté;

- Se procurer la plus grande information disponible sur les dossiers;

- Prendre des dossiers de prestige et non traditionnels tout en gardant d'autres plus près des sujets qui nous intéressent;

- Imposer les priorités, les besoins des femmes et l'analyse féministe, même si c'est difficile et que ce n'est pas toujours retenu;

- Vivre en harmonie avec soi: ses croyances, ses orientations, son vécu, même si le résultat du travail fait ne nous satisfait pas;

- Canaliser nos énergies en évaluant les chances réellement influentes. Établir les priorités du dossier et élaborer les stratégies conséquentes;

- Accepter d'expérimenter et faire des "échecs" partiels;

- Prendre le tournant du changement objectif par objectif et non tous les plans à la fois;

- Comprendre que l'exercice du pouvoir, c'est l'interaction de plusieurs forces et individus;

- Ne jamais oublier que même si le poste politique occupé nous procure comme femme une certaine reconnaissance politique, nous faisons partie du groupe des opprimées, de celles qui quotidiennement vivent la discrimination sous toutes ses formes; bref, nous faisons partie du collectif et du mouvement des femmes.

Tout cela va concourir à développer des pratiques alternatives de pouvoir et ainsi élargir l'espace de pouvoir des femmes.

Je crois qu'il est possible de concilier féminisme et pouvoir, cependant, je vous avouerai que je trouve qu'il est toujours douloureux d'être féministe et encore plus douloureux d'être une féministe au pouvoir. Les grandes douleurs accompagnent souvent les grandes joies: toutes les femmes qui ont mis un enfant au monde l'ont compris. Le féminisme est né, il a grandi, il aura atteint sa pleine maturité quand la question à laquelle je devais répondre aujourd'hui sera tombée en désuétude. Cependant, je crois que toujours, nous devons exercer notre vigilance, car, comme disait Françoise Collin: "Les droits des femmes sont comme des cadeaux qui peuvent être repris à n'importe quel moment".

Lyson Ostiguy
Lieutenant de police
Communauté urbaine de Montréal (CUM)

On ne doit pas sacrifier ses principes, plus que cela, on ne peut pas, surtout dans un secteur comme celui de la force policière, où ce n'est pas facile, ni donné pour ces femmes.

Au début de l'intégration des femmes dans ce champ de travail non traditionnel, il n'y avait pas de place pour l'erreur. L'une d'entre nous faisait une erreur, toutes les autres en subissaient les conséquences. Cette réaction n'était pas "fair-play". Aucune indulgence par rapport aux femmes reçues vs hommes reçus.

Le temps, les embûches, la maturité accentuent notre conscience, renforçant ainsi notre position.

Plusieurs femmes ont choisi de changer en adoptant la personnalité des hommes, croyant ainsi mieux se faire accepter. De telles courbettes nuisent grandement à la "cause" féministe. La seule prononciation du mot fait peur puisqu'il est très souvent associé au mot "contestation".

J'ai réussi, en partie, parce que j'ai su rester la même: femme et féminine. Je n'ai jamais fait de courbettes à personne pour gravir les échelons du système de promotion en vigueur au sein de l'organisation de la Communauté urbaine de Montréal.

Malgré cela, lors de ma promotion au poste de lieutenant, on a invoqué que cette nomination était avantageuse pour "l'image", ne mettant pas en évidence mes compétences...très frustrant!

Obtenir des postes de pouvoir suppose toujours des efforts additionnels, habituellement non exigés de la part des collègues masculins. Si on consent à travailler plus fort, il est possible qu'on arrive à nous remarquer. Cet état de fait prend forme déjà dans le milieu étudiant où les "gars" véhiculent toujours l'idée que les "filles" ne sont pas à leur place en choisissant cette orientation. C'est là qu'on prend conscience de l'injustice. Malheureusement, quand des femmes, par leurs attitudes serviles et insouciantes, renforcent de tels comportements, cela ne fait qu'accentuer nos déceptions à l'égard de celles qui optent pour des métiers non traditionnels ou qui aspirent à des postes d'autorité.

Je n'ai jamais senti que je travaillais à l'avancement des femmes, ni même que j'étais féministe, jusqu'au jour où j'ai reçu l'invitation à participer à ce panel: cet événement a été une occasion privilégiée d'y réfléchir.

Je réalise qu'à travers mon expérience dans un secteur d'emploi non traditionnel, le meilleur gage de réussite repose sur "l'exemple" de femmes qui ont prouvé qu'elles sont à leur place, surtout à cause de la dimension nouvelle qu'elles apportent dans l'exercice de leurs fonctions et parce qu'elles confirment ces points: les femmes peuvent réaliser de grandes choses et prendre des décisions importantes.

Il ne faut pas se leurrer: depuis 100 ans à Montréal, la police égale hommes. Pour changer les mentalités, les policières devront utiliser la subtilité plutôt que la revendication et l'affrontement.

ATELIERS SÉRIE A

PUISER À MEME L'AVENIR

**Personne-ressource: Julie Meloche
Conseillère en formation
Travail non traditionnel Inc.**

Au moyen de cet atelier élargi, mis sur pied à l'intention des filles du secondaire V, le CIAFT désirait connaître la perception des participantes du marché du travail et voulait leur donner la possibilité d'échanger avec d'autres filles de leur âge pour éventuellement dégager des recommandations en vue d'alimenter ses interventions.

Cette activité, rendue possible grâce à la collaboration des écoles secondaires Marguerite de la Jemmerais, St-Luc et Louise Trichet, a fourni à quarante étudiantes l'occasion de réfléchir collectivement à quatre questions clés:

- Comment vois-tu ta future carrière ou ton futur travail?

Quelles sont les raisons qui vont faire que tu vas choisir un métier ou une profession plutôt qu'une autre? Est-ce possible d'avoir à la fois une carrière et des enfants?

- Est-ce que tu trouves que l'école te prépare bien à entrer sur le marché du travail?

Est-ce qu'on te donne assez d'information? Est-ce qu'on t'encourage à choisir des métiers ou des professions où il n'y a pas beaucoup de filles?

- Qu'est-ce que tu penses des féministes?

Est-ce important selon toi qu'il y ait des organismes (comme le CIAFT) qui essaient d'améliorer la situation des femmes sur le marché du travail ou ailleurs?

- Aurais-tu des suggestions à faire au CIAFT qui pourraient aider les futures travailleuses comme toi?

Afin que leurs délibérations soient davantage articulées, Madame Meloche leur a soumis des pistes de réflexion:

Le but du petit exposé qui suit est de vous apporter quelques pistes de réflexion afin d'alimenter votre discussion en sous-groupes.

Si on regarde d'abord la situation des femmes sur le marché du travail d'un point de vue historique, on peut se rappeler qu'en 1946, une femme sur quatre travaillait, alors qu'aujourd'hui cette proportion est de une femme sur deux.

Si on s'attarde ensuite à un autre aspect, toutes sortes de chiffres nous démontrent qu'il y a de moins en moins de mariages, plus de divorces et que le nombre d'enfants par famille a beaucoup diminué.

Il apparaît également de plus en plus clairement que le mariage ou le fait d'avoir un conjoint ne garantit plus nécessairement une sécurité financière aux femmes et que de toute façon, les femmes mariées doivent travailler dans la majorité des cas.

Aujourd'hui une femme peut s'attendre à passer entre 30 et 40 ans sur le marché du travail. De plus, 86 % des femmes, à un moment ou l'autre de leur vie, n'auront pas de conjoint pour subvenir ou les aider à subvenir à leurs besoins financiers.

Les emplois où l'on retrouve majoritairement des femmes sont, en général, mal payés, peu ou pas syndiqués et offrent de mauvaises conditions de travail par rapport aux domaines d'emplois des hommes. Encore aujourd'hui le problème du salaire égal pour un travail égal persiste.

Même si on note une certaine augmentation, encore très peu de femmes occupent des emplois non traditionnels ou dans les secteurs scientifiques ou de hautes technologies, secteurs où les salaires et les conditions de travail sont plus intéressants.

Enfin, il est important de dire qu'il y a des groupes de femmes où les féministes, par leurs idées et leurs actions, ont contribué à améliorer le sort des femmes sur le marché du travail et continuent de le faire (garderies, salaires égaux, etc.).

En bref, on a de plus en plus de femmes qui travaillent, et qui le font parce qu'elles doivent bien gagner leur vie. Ce sont elles qui ont le plus souvent la charge des enfants, et lorsqu'elles sont avec un conjoint, le partage des tâches n'est peut-être pas toujours équitable.

Beaucoup d'entre vous vivez probablement dans un milieu où votre mère travaille à l'extérieur de la maison. Vous connaissez sûrement toutes des femmes qui ont à concilier leur travail et leur vie de famille.

La discussion qui va suivre nous permettra de voir ce que vous pensez de tout ça et comment vous envisagez votre carrière et votre vie future.

SYNTHÈSE DES DISCUSSIONS

Les étudiantes ont d'abord discuté en sous-groupes des thèmes suivants: leurs orientations professionnelles, famille et carrière, la préparation donnée par l'école, le féminisme, des suggestions pour le CIAFT.

De façon générale, lorsqu'elles pensent à leur avenir, les filles qui ont participé à l'atelier pensent aux années d'études qui les attendent. Elles éprouvent de la difficulté à s'imaginer sur le marché du travail et ont l'impression que c'est encore très loin d'elles.

Le fait d'avoir à faire un choix professionnel semble très ardu et suscite beaucoup de crainte. Même si ce sont encore leurs intérêts et la satisfaction personnelle qu'elles voudraient retirer de leur travail qui influencent en premier lieu leur choix, il apparaît que le goût de relever un défi et les avantages financiers de certains domaines soient de plus en plus pris en considération.

Elles disent clairement qu'en matière de choix professionnels, elles ont des choses à apprendre de leurs copains qui, eux, pensent d'abord à l'argent qu'ils pourront gagner dans tel ou tel métier.

Les participantes se sont entendues sur le fait qu'elles veulent avoir des enfants et qu'elles ont la ferme intention d'impliquer leur conjoint dans leur organisation de la vie familiale. Toutefois, une bonne partie d'entre elles souhaitent profiter de leur jeunesse au maximum et dans ce sens, n'envisagent pas de maternité avant l'âge de 25-30 ans.

Les filles vont préférer interrompre leur carrière plutôt que de mettre leurs enfants en garderie. De ce fait, il y a eu consensus à l'effet que les garderies qui existent actuellement, en plus de ne pas être en nombre suffisant, sont de piètre qualité. Certaines ont même l'intention d'arrêter définitivement de travailler, plutôt que de vivre de la culpabilité et de ne pas voir leurs enfants grandir. Elles souhaitent ardemment trouver des moyens ou des horaires de travail permettant un bon partage des responsabilités parentales.

Lorsqu'elles n'auront pas le choix d'opter pour la garderie, les filles disent qu'elles apprécieraient plus de garderies sur les lieux de travail, lesquelles seraient ouvertes 24 heures sur 24.

Les participantes se disent conscientes du fait que le mariage ne sera pas une assurance de sécurité financière. Pour elles, il apparaît évident qu'un seul salaire ne suffit pas à rencontrer les besoins financiers d'une famille. Bien qu'elles risquent très bien de s'absenter momentanément du marché du travail, elles sont convaincues du fait qu'un retour après plusieurs années sera difficile. C'est pourquoi elles veulent prendre le temps d'aller se chercher une formation et de l'expérience dans un métier ou une profession précise, afin de faciliter leur réintégration sur le marché du travail.

Lorsqu'on leur demande si l'école les prépare adéquatement à entrer sur le marché du travail, la réponse est unanime: NON. Les participantes ont soulevé le manque d'informations concrètes sur ce qui les attend sur le marché du travail. Elles doivent faire des démarches personnelles lorsqu'elles veulent en savoir plus long sur certains métiers ou professions.

Les filles ont également déploré le fait qu'elles obtiennent peu ou pas d'information sur les métiers non traditionnels et qu'ainsi, elles peuvent difficilement choisir des domaines qu'elles ne connaissent pas. Enfin, elles considèrent que leur cours **Éducation au choix de carrière (ECC)** ne répond pas nécessairement à leurs besoins et ne revient pas assez souvent dans leur cycle du cours.

La question du féminisme reste encore quelque peu ambiguë aux dires des participantes. Elles veulent être égales aux hommes sans pour autant essayer de les surpasser. Elles accordent de l'importance au fait de ne pas se servir du féminisme seulement à leur avantage.

Les participantes se considèrent un peu comme des féministes lorsqu'elles se battent pour que leur école ne devienne pas mixte.

L'importance des actions d'organismes comme le CIAFT apparaît de façon évidente pour les filles, particulièrement en ce qui a trait à l'équité salariale.

Les recommandations que les participantes avaient pour le CIAFT allaient dans le sens d'une poursuite des actions, et ce, plus précisément en ce qui concerne les dossiers des garderies (en plus grand nombre et de meilleure qualité), de l'équité salariale et des congés parentaux.

Finalement, les filles du secondaire V ont exprimé le désir de créer un réseau permettant l'échange d'information entre le CIAFT et elles. Elles veulent être tenues au courant des interventions du CIAFT et considèrent qu'elles peuvent sûrement alimenter ce dernier.

ORIENTER SA TRAJECTOIRE

**Personnes-ressources: Gilles Ouellette et Anne St-Pierre
Conseiller & conseillère en formation
Emploi-jeunesse 16-25 Inc.**

Cet atelier présentait aux intervenantes une méthode pédagogique pour l'insertion professionnelle et sociale des sans-emplois: particulièrement ceux et celles qui possèdent très peu de formation ou d'expérience et de reconnaissance professionnelle.

Pour permettre d'illustrer de façon dynamique la nature de l'intervention proposée, les participantes à l'atelier se transformèrent en représentantes du marché du travail. Elles établirent elles-mêmes les repères par rapport auxquels toute personne désireuse d'intégrer le marché de l'emploi doit se positionner.

Les personnes-ressources tentèrent alors de démontrer comment on peut "décoder" le langage du marché du travail. Confrontées aux exigences des entreprises, les personnes-ressources expliquèrent et validèrent la démarche qu'ils utilisent depuis plusieurs années auprès des clientèles-cibles.

L'EMPLOI, UNE STRATÉGIE À ÉTABLIR

Sans reconnaissance professionnelle, formation ou expérience, comment échapper au travail précaire et occasionnel. L'atelier vous propose d'abord de faire connaissance avec le guide: *L'emploi, une stratégie à établir*, une méthode pédagogique pour l'insertion professionnelle et sociale des sans-emplois. Une démarche qui s'adresse aux intervenants/es sous forme de fiches d'activités d'animation. Puis cette méthode sera analysée à travers l'examen d'histoires de vie qui nous amènent à actualiser la volonté de changement et le désir d'être reconnu-e comme travailleur-se.

Par des moyens qui intègrent les grands principes de la reconnaissance des acquis, de la connaissance du travail par l'objet et par l'action et de la grille de préférence professionnelle, une nouvelle façon "d'orienter" les trajectoires personnelles sera présentée.

Par l'utilisation d'un langage qui facilite la négociation de son "pouvoir" d'intégrer le marché du travail, des stratégies seront mises en place.

LE SENS DE LA DÉMARCHE: ORIENTER SA TRAJECTOIRE

S'orienter: c'est déterminer la position que l'on occupe par rapport à un ou plusieurs repères. Les repères de l'orientation sont constitués par l'ensemble des exigences propres au marché du travail. Le carburant de l'orientation, c'est la **réflexion**.

Décrire une trajectoire: c'est bouger d'un lieu à un autre selon une constante bien définie. La constante qui détermine la trajectoire personnelle d'un/e chercheur/euse d'emploi est constituée par son désir d'intégrer rapidement le marché du travail. Ce qui caractérise la trajectoire, c'est l'**action**.

La démarche proposée tente d'agir sur ce potentiel de réflexion et d'action contenu en chacun-e de nous. À l'aide d'activités de formation concrètes et structurées, il sera proposé aux participantes à l'atelier une méthode qui leur permettra par la suite d'initier leurs clientèles au langage de l'entreprise et de les confronter aux exigences variées et changeantes du marché du travail. L'objectif de la démarche sera d'élaborer des stratégies d'intégration qui seront vraiment adaptées aux besoins du ou de la chercheur-euse d'emploi et du marché.

GUIDE D'INTERVENTION POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET SOCIALE: 'L'EMPLOI, UNE STRATÉGIE À ÉTABLIR'

Les auteurs-es sont psycho-sociologue, sociologue, éducatrice et conseillère en information scolaire et professionnelle et travaillent à **Emploi-jeunesse 16-25 Inc.**¹. Ensemble, ils cumulent plus de 25 années d'expérience dans l'insertion professionnelle et sociale des groupes dits "marginiaux". C'est une partie de cette expertise qu'ils livrent dans ce document.

Guide pédagogique, outil de réflexion, d'animation et d'action, ce guide de 150 pages présente une soixantaine d'exercices pratiques à travers lesquels les participants/es s'initient aux différentes réalités du marché du travail, apprennent à valoriser leurs expériences et à cheminer à travers les différentes étapes d'une recherche d'emploi.

C'est aussi une source extraordinaire de références et d'informations sur les principaux ouvrages à utiliser dans le cadre d'une telle démarche.

L'emploi, une stratégie à établir est un nouvel outil qui deviendra vite indispensable à tous ceux et celles qui agissent comme conseillers-conseillères auprès de personnes qui se retrouvent démunies devant le marché du travail, comme les jeunes, les femmes, les ex-toxicomanes. Il s'adresse aussi à tous ceux et celles qui voudront aller au-delà des textes et poursuivre la démarche.

1- **Emploi-jeunesse 16-25 Inc.** est un organisme sans but lucratif qui offre, dans le cadre des **Services externes de main-d'œuvre**, un programme de préparation à l'emploi pour les 16 à 25 ans possédant une formation généralement peu reconnue sur le marché du travail.

FAIRE PASSER LE COURANT

**Personne-ressource: Suzanne Girard,
Directrice
Travail non traditionnel Inc.**

En traitant de formation professionnelle, Madame Girard désirait aider les participantes à comprendre les structures et les mécanismes de la formation professionnelle au Québec et identifier avec elles les lieux où s'exerce le pouvoir ainsi que déterminer les endroits où une implication est possible afin qu'elles sachent comment acheminer des recommandations de façon efficace.

La démarche proposée comportait 4 volets:

- 1. La formation professionnelle et les femmes: état de la situation**
- 2. Structures régissant la formation professionnelle**
- 3. Identification des lieux de pouvoir**
- 4. Synthèse des actions du C.I.A.F.T. dans ce dossier**

En terminant, l'atelier tentait de répondre à la question:

" Peut-on augmenter la représentativité des femmes au sein des structures de la formation professionnelle au Québec? Si oui, comment?"

Au Québec, la formation professionnelle est en pleine restructuration. On parle maintenant d'uniformisation et de rationalisation.

Pour évaluer les conséquences, pour les femmes, des changements à venir, il faut être en mesure de comprendre les structures régissant la formation professionnelle et d'identifier le rôle des partenaires dans ce dossier tels que les gouvernements, les commissions scolaires, les cégeps, les C.F.P. et les autres.

Il ne faut surtout pas oublier que le niveau de scolarité des femmes et leur situation économique actuelle exigent des actions de redressement et de rééquilibrage. Cet atelier en sera un d'information, de formation et de réflexion.

1. État de situation

Je ne vous apprendrai rien en vous disant que l'état de la scolarisation varie selon le sexe. En effet, dans la population adulte totale, les différentes statistiques démontrent clairement que plus de femmes que d'hommes n'ont pas terminé leurs études secondaires. Cette situation est attribuable aux plus de 25 ans, puisque dans la jeune génération, les femmes ont maintenant rejoint les hommes à toutes les étapes du cheminement scolaire, sauf à l'université où l'écart est minime.

Attention, cela ne signifie pas que les jeunes femmes sont en situation d'égalité sur le marché du travail. Nous sommes toutes conscientes des difficultés particulières des femmes à s'intégrer au marché du travail.

Avant d'en arriver à la formation professionnelle, il m'apparaît important de tracer un portrait des adultes engagés dans des activités de formation:

1- Au Québec, comme dans l'ensemble du Canada, plus de femmes que d'hommes participent aux services de l'éducation des adultes (20.2% de femmes et 15.9% d'hommes¹. À elle seule, cette donnée n'a aucune signification précise. Il faut voir quel est le type d'activités de formation suivies par les femmes pour en saisir la portée réelle;

2- Les activités de l'éducation des adultes sont surtout fréquentées par les plus scolarisés;

3- Les anglophones, toute proportion gardée, participent plus que les francophones aux activités de l'éducation des adultes;

4- La clientèle des activités de l'éducation des adultes est majoritairement composée de personnes déjà actives sur le marché du travail. Cette réalité est très importante pour nous les intervenantes. Les différentes données révèlent que la participation des adultes se lit comme suit (par ordre de décroissance): personnes en emploi puis chômeurs et enfin personnes non dénombrées dans la population active;

5- La clientèle de l'éducation des adultes est formée majoritairement de personnes relativement jeunes (25-34 ans).

Deux autres traits émergent pour ce qui est des formations choisies: d'abord, il ressort que, au Québec, les participantes aux différentes activités de l'éducation des adultes choisissent moins les formations qualifiantes que ceux de l'ensemble du Canada;

1- La participation à la formation des adultes au Québec en 1983. Montréal, ICÉA, mars 1985.

deuxièmement, on remarque au Québec, comme dans l'ensemble du Canada, que les hommes choisissent plus les formations qualifiantes que les femmes (60.8% contre 31.7% au Québec).

Comment expliquer ce phénomène? Je pense que l'expérience terrain nous permet d'avancer des raisons telles que charges d'enfants, familles monoparentales, stéréotypes sexistes et manque de mesures de soutien. Ces facteurs n'incitent pas les femmes à s'engager dans un processus de formation prolongée.

Comme nous le savons aussi, beaucoup de femmes doivent se contenter de travailler au noir ou dans des emplois peu rémunérés, et la cause de cette situation en est souvent une de sous compétence professionnelle.

Il est donc nécessaire de développer de nouvelles interventions qui garantiraient aux femmes un accès égal à l'éducation et à la formation professionnelle, et cela en adoptant des mesures qui verraient à éliminer les obstacles que doivent surmonter les femmes qui désirent s'intégrer à une formation qualifiante.

Les obstacles rencontrés par ces dernières sont d'ordre socio-économique: allocations de formation insuffisantes, pénurie de services de garde abordables et d'ordre structurel: critères d'admissibilité qui limitent la participation des femmes, horaires de cours manquant de souplesse et ne tenant pas compte des responsabilités familiales des femmes.

En conclusion, la situation économique des femmes, les obstacles culturels et la discrimination systémique imposent des mesures de redressement pour un rattrapage progressif des écarts accumulés. La formation professionnelle est la pierre angulaire des interventions à poser dans un ensemble cohérent de mesures.

La situation économique des dernières années a amené le développement de plusieurs nouveaux programmes de formation professionnelle. De plus, les programmes de planification de l'emploi du gouvernement fédéral auront des répercussions importantes sur la formation professionnelle au Québec et sur son fonctionnement. Les réponses que l'on doit apporter aux différents besoins du marché du travail, les mutations technologiques nous amènent à revoir le portrait de la formation professionnelle pour les femmes. Les besoins de concertation et d'échanges s'accroissent considérablement au fur et à mesure des changements et des différents développements.

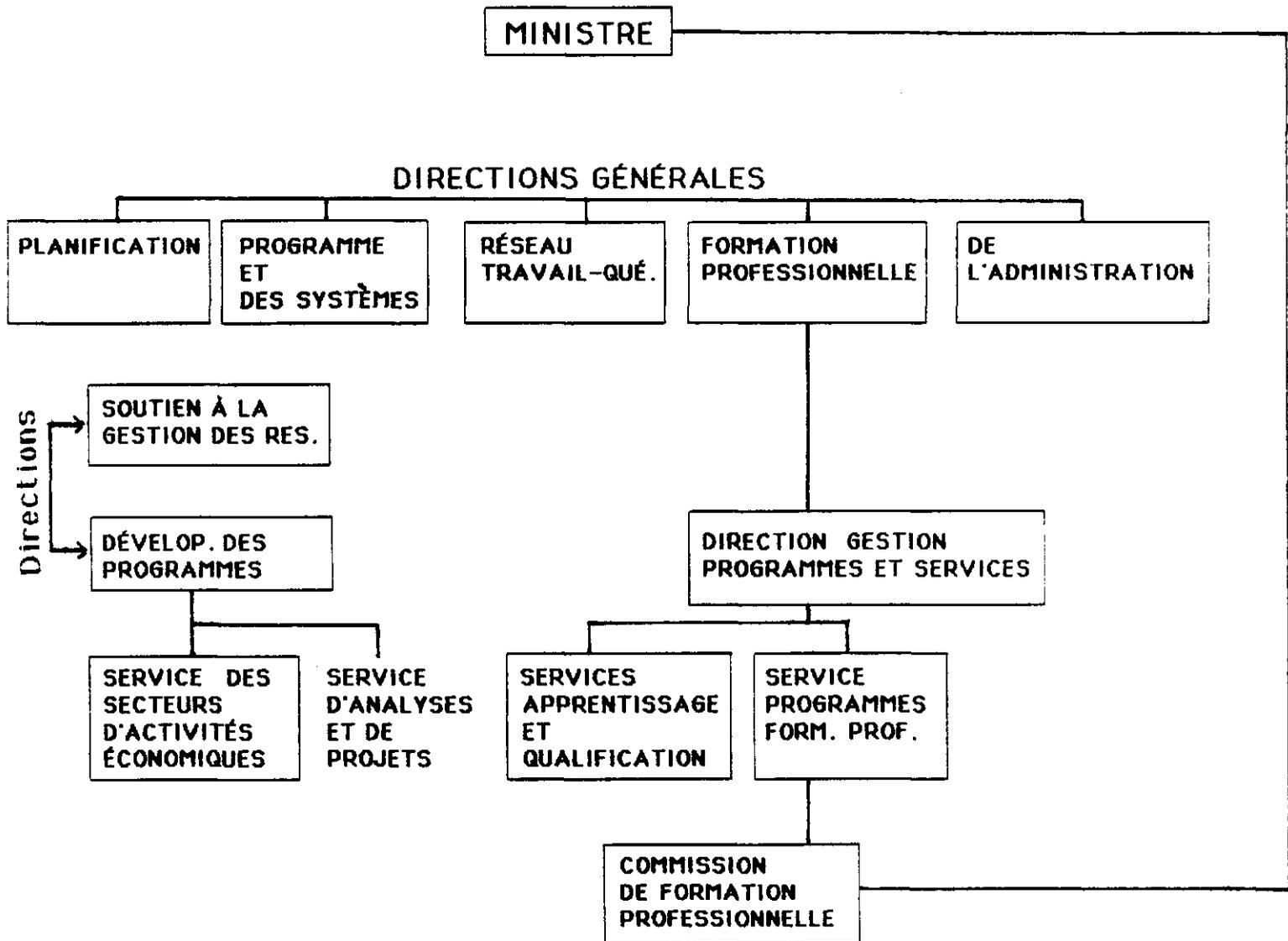
2. Structures régissant la formation professionnelle²

Les responsabilités propres au MMSR (référence, tableau 1)

- Traiter et régler les questions d'intérêt commun concernant la bonne marche des programmes gouvernementaux visant la formation professionnelle de main-d'oeuvre en collaboration, au besoin, avec les autres ministères impliqués;

2- Mécanismes nationaux et régionaux de concertation et de coordination en éducation des adultes, rencontre nationale des tables régionales Éducation/Main-d'oeuvre, 25-26 mars 1987, partie 2.8, Concertation interministérielle Éducation/Main-d'oeuvre.

**MINISTÈRE DE LA MAIN-D'OEUVRE
 ET
 DE LA SÉCURITÉ DU REVENU
 (M.M.S.R.)**



TABEAU 1

- Le MMSR y agit comme responsable de l'orientation et de la gestion de ces programmes; le MEQ et le MESS comme responsables de l'ensemble des réseaux d'enseignement, principaux dispensateurs des services de formation et de la qualité pédagogique de ces services.

Les responsabilités propres au MEQ et au MESS

- Traiter et régler les questions d'intérêt commun concernant les services de formation offerts aux adultes et les programmes dits réguliers de formation professionnelle;

- Le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur et de la Science y agissent comme responsables du système d'éducation, de ses services et de ses programmes; le MMSR comme responsable de l'estimation des besoins de main-d'oeuvre et du développement de l'emploi.

Le ministère de l'Éducation a été créé en 1964 (référence tableau 2)

Rôle de planification:

- Définit les objectifs généraux du système scolaire. Responsable d'établir les politiques générales et doit assurer les travaux de prospectives conduisant à définir les orientations à long terme.

Rôle de contrôle:

- Voit à l'établissement des priorités. Met en place des mécanismes de contrôle;
- Rôle de coordination;
- Voit à assurer la création et le fonctionnement des mécanismes de coordination assurant une cohérence des activités **entre les instances décentralisées.**

Rôle d'évaluation:

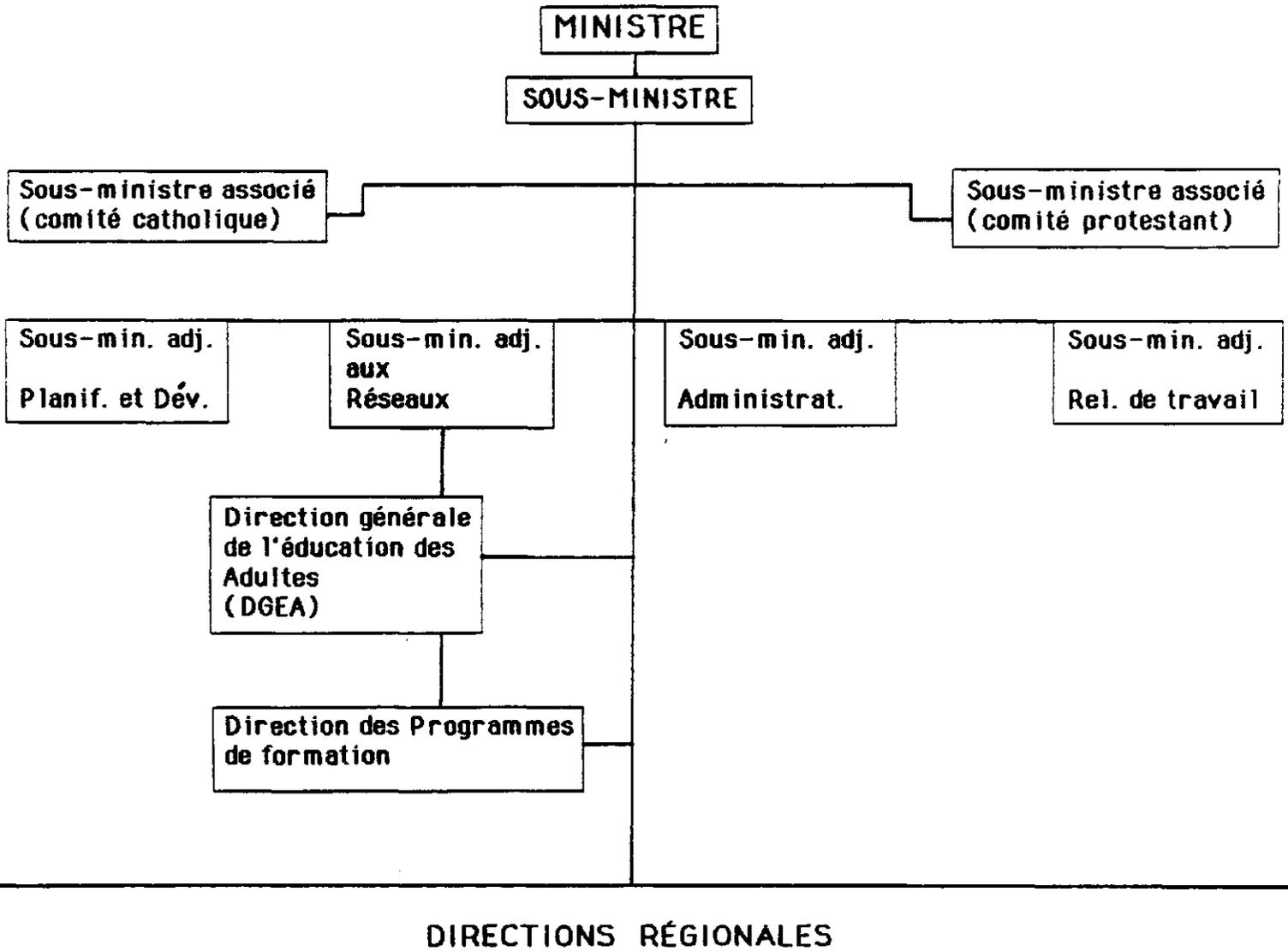
- Voit à mettre en place des mécanismes d'évaluation de l'atteinte des objectifs poursuivis et est responsable de l'élaboration des politiques générales.

Conseil supérieur de l'éducation (référence, tableau 3)

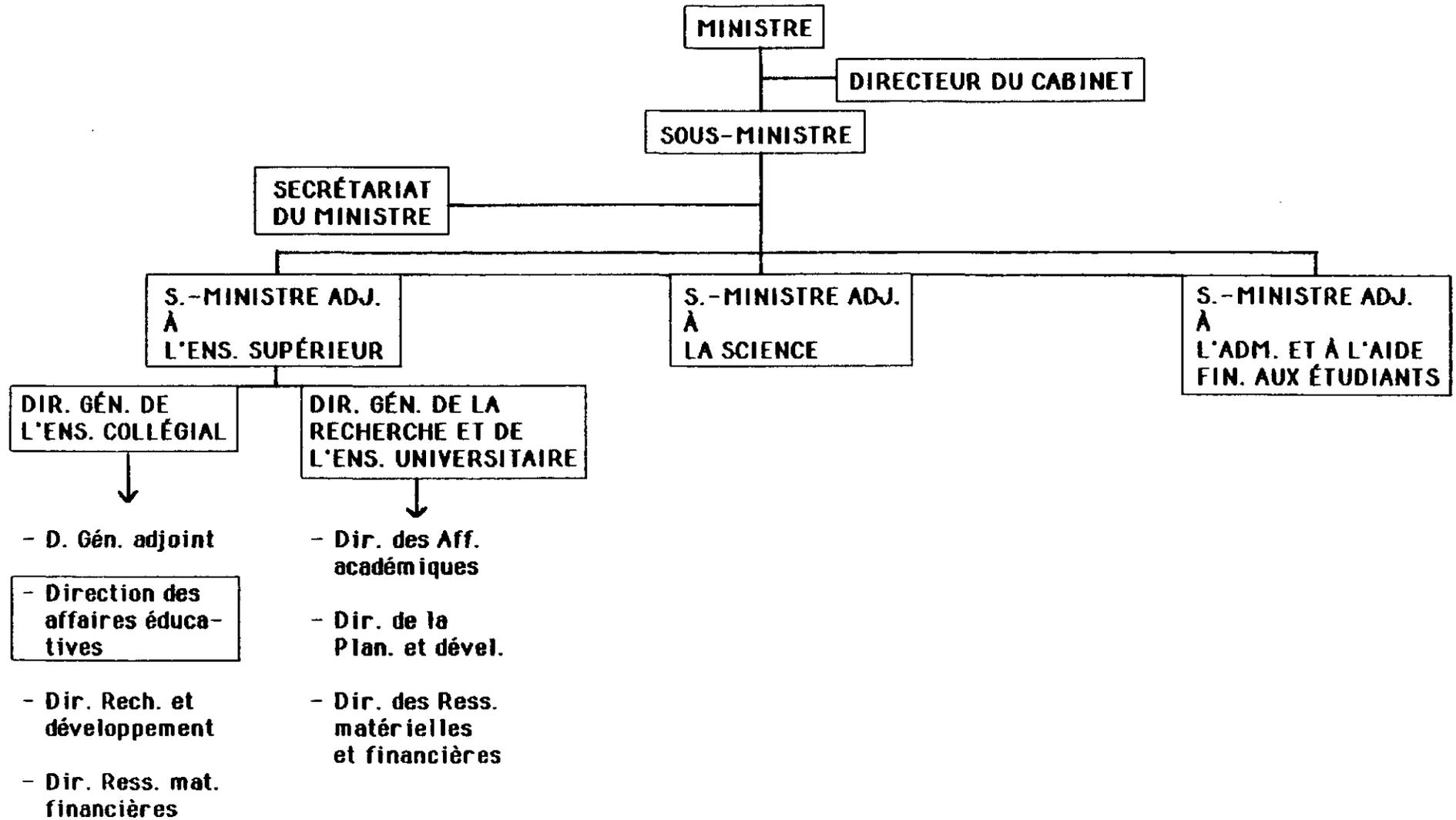
Sen mandat:

- Doit donner son avis au ministère sur les règlements que celui-ci est tenu de lui soumettre;
- Doit soumettre des avis au ministre sur toute question que celui-ci lui réfère;
- Doit remettre au ministre, qui le dépose à l'assemblée nationale, un **rapport annuel sur ses activités sur l'état et les besoins de l'éducation.**

Ministère de l'Éducation
(Adm. supérieure)



MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA SCIENCE (MESS)



TABLERAU 3

Ses pouvoirs:

- Peut solliciter des opinions, recevoir et entendre des **requêtes et des suggestions du public en matière d'éducation**;
- Peut effectuer études et recherches qu'il juge utiles et nécessaires à la poursuite de ses fins;
- Selon la loi de l'instruction publique: les membres du conseil, de ses comités et de ses commissions, sont également visiteurs de toutes les écoles de la province et, à ce titre, ont accès à tous les règlements, documents relatifs à chaque école.

Rôle consultatif (composé de 24 membres*):

- 16 de foi catholique;
- 4 de foi protestante;
- 1 ni de foi protestante ni de foi catholique

Plus:

- 2 membres d'office: - président du comité catholique
- président du comité protestant

Et le sous-ministre de l'Éducation

Conseil des collèges (référence, tableau 4)

La compétence du Conseil des collèges s'étend à l'enseignement général et professionnel de niveau collégial dispensé par les collèges d'enseignement général et professionnel et par les institutions visées dans la loi sur l'enseignement privé.

Les fonctions du Conseil des collèges sont de donner **AVIS**:

Sur les projets de règlement concernant:

- Les programmes d'études;
- L'admission des étudiants-es;
- Les examens et les diplômes.

De même que:

- Sur la qualification du personnel pédagogique;
- Sur les pouvoirs que le ministre peut exercer;
- Sur les projets de création de nouveaux collèges;
- Sur les projets de création de nouveaux programmes d'enseignement collégial;
- Sur les politiques d'allocation de crédits annuelles accordés pour l'enseignement collégial;
- Sur le plan et les règles de répartition, entre les collèges, des budgets d'investissement;

*22 membres sont nommés par le gouvernement parmi:

- a) Autorités religieuses;
- b) Associations les plus représentatives de parents, d'enseignants-es et d'administrateurs-trices scolaires.

CONSEIL DES COLLÈGES

(17 membres nommés, après consultation des organismes dont ils font partie)

A- Président

B- 8 pers. du milieu collégial et des assoc. les plus représentatives du milieu collégial

C- 3 personnes du monde des affaires

D- 1 parent des associations les plus représentatives du niveau collégial

E- 1 personne de l'enseignement universitaire

F- 1 fonc. du gouvernement (sans droit de vote)

G- Prés. de la commission de l'enseignement profess.

H- Prés. de la commission d'évaluation

NB.: Réunions: au moins 6 fs/an.

Conseil des collèges, nouvelle structure de consultation au sein du MEES. (1979)

TABLERAU 4

- Sur toute autre question concernant l'enseignement collégial déferée par le ministre. Et finalement, produire un rapport au ministre sur l'état et les besoins de l'enseignement collégial.

Commission scolaire (référence, tableau 5)

Les commissions scolaires sont régies par une loi. La dernière mise à jour a été effectuée le 15 juillet 1986.

Chaque commission scolaire est soumise à l'autorité d'un conseil de commissaires d'écoles. Ce conseil siège au moins 4 fois par année et est composé de tous les commissaires et du ou des représentants du comité de parents. Pour chacune des commissions scolaires, il est constitué d'un conseil exécutif composé d'au moins cinq commissaires incluant le président de la commission scolaire. Ledit comité exécutif compte le directeur général adjoint (sans droit de vote). Le représentant du comité de parents est également membre du comité exécutif, mais sans droit de vote.

Il y a élections de commissaires le 3^{me} dimanche de novembre et le mandat est d'une durée de 3 ans.

Service de l'éducation des adultes

Il existe un service de l'éducation des adultes (S.E.A.) dans chacune des 79 commissions scolaires régionales. On y retrouve une structure hiérarchique homogène.

Le répertoire des cours offerts**

Formation générale à temps plein et partiel: 7 niveaux ou paliers de programmation de l'analphabétisme jusqu'à secondaire V. On y retrouve 194 unités, soit conventionnelles, soit par objectifs.

Formation professionnelle à temps plein: 163 spécialités pour débutants et 151 spécialités en perfectionnement.

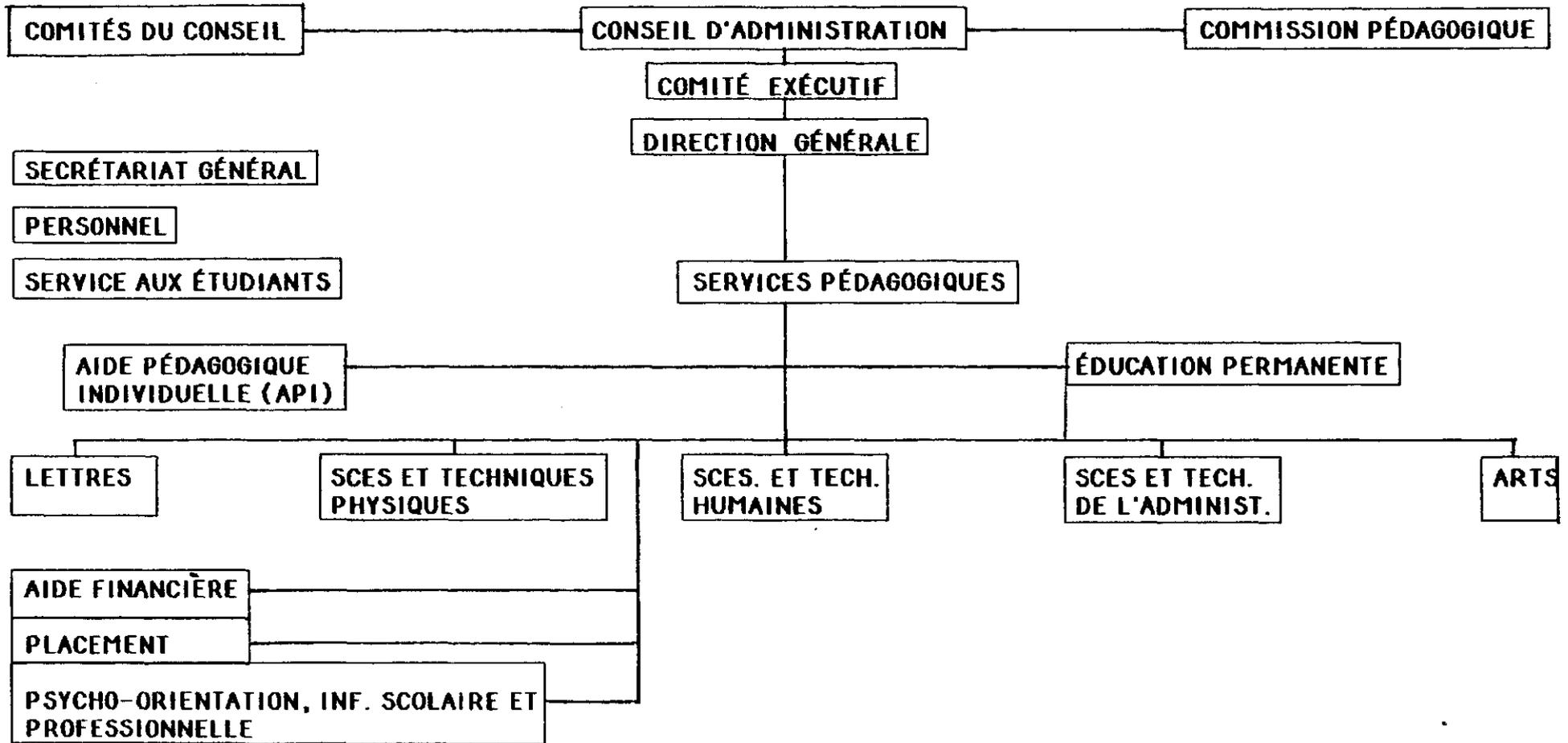
Formation professionnelle à temps partiel: 93 spécialités pour débutant et 154 spécialités en perfectionnement.

Collège d'enseignement général et professionnel (référence, tableau 6)

Un collège est une corporation au sens du Code civil et il peut en exercer tous les pouvoirs, en outre des pouvoirs spéciaux que lui confère la loi.

** On peut y retrouver une plus ou moins grande variété de programmes selon les commissions scolaires.

SCHEMA*
D'UN COLLÈGE D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL ET PROFESSIONNEL



*ATTENTION: IL N'Y A PAS DE MODÈLE UNIQUE

TABLEAU 6

Le Conseil d'administration d'un collège est composé de la façon suivante:

20 membres nommés par le ministre:

- A 4 nommés après consultation des institutions publiques et des groupes socio-économiques du territoire;**
 - 1 personne nommée parmi celles recommandées par les institutions supérieures;
 - 1 personne nommée par scrutin secret par les commissions scolaires du territoire.
- B 3 enseignants/es élus/es par les enseignants/es;**
- C 1 professionnel/le non enseignant/e élu/e par ses pairs;**
- D 4 parents élus par les parents des étudiants/es du collège;**
- E 2 étudiants/es à temps complet dont l'un/e à titre d'étudiant/e adulte (élus/es par les étudiants/es réguliers/ères et adultes);**
- F 1 membre du personnel de soutien élu par ses pairs;**
- G Le Directeur général;**
- H Le directeur des services pédagogiques;**
- I Le responsable des services aux étudiants/es.**

L'éducation des adultes au CEGEP

Chacun des CEGEPS possède un service d'éducation des adultes ou quelque chose d'équivalent. Ce service peut porter des noms différents:

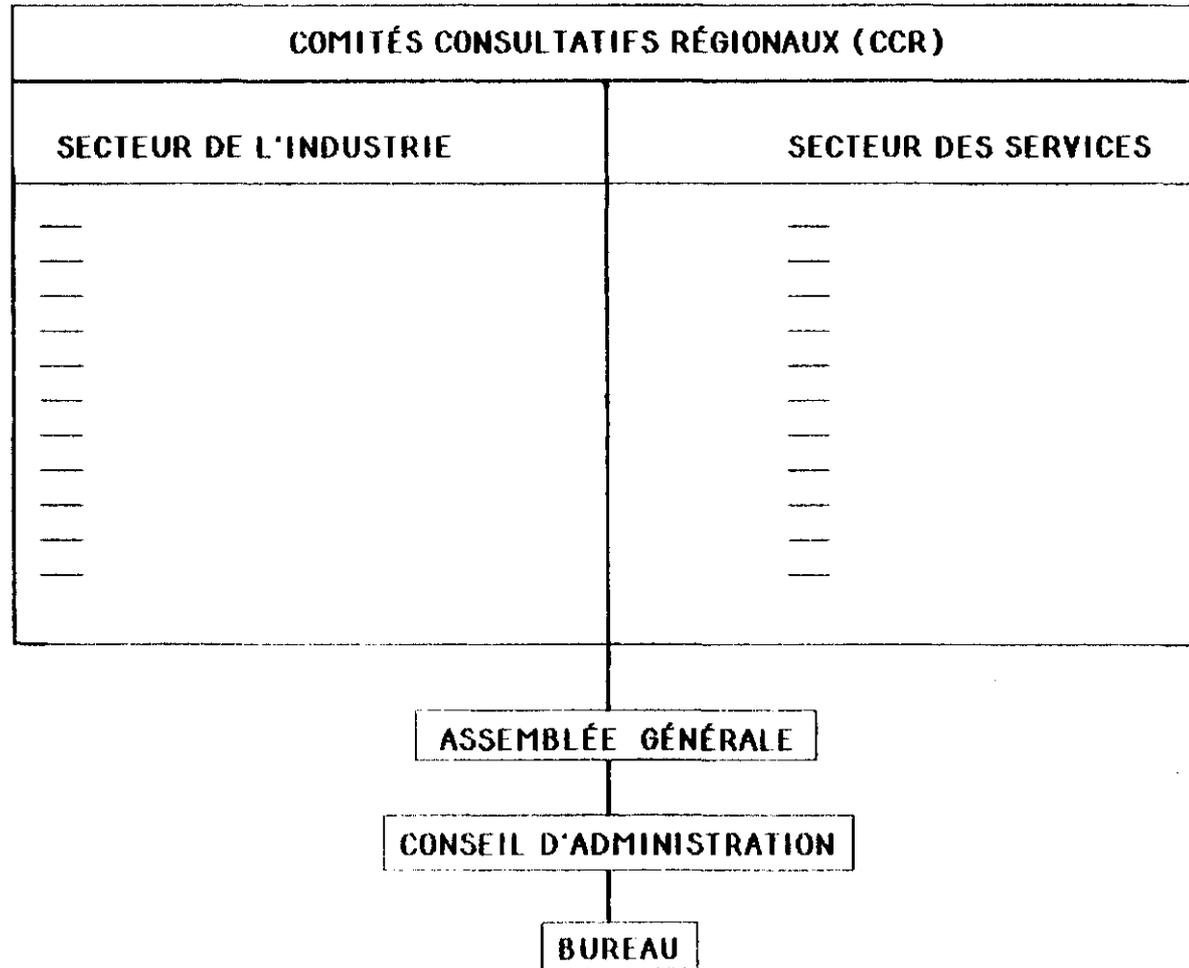
- Service d'éducation des adultes;
- Service d'éducation permanente;
- Service au milieu;
- Service d'extension.

De plus, les structures hiérarchiques sont diverses: certains S.E.A. sont parallèles à l'organisation régulière et, de ce fait, assez autonomes. D'autres sont entièrement intégrés à l'organigramme de la structure régulière.

La Commission de formation professionnelle de la main-d'oeuvre (référence, tableau 7)

La loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre (MMSR), prévoit la constitution en corporation par le gouvernement du Québec d'une commission de formation professionnelle de la main-d'oeuvre dans chacune des régions administratives du Québec en vue d'assurer la participation des employeurs et salariés à l'orientation, à l'implantation et à l'administration des programmes de développement et de formation professionnelle de la main-d'oeuvre de leur région. Les CFP reposent

COMMISSIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
(C.F.P.)



TABEAU 7

sur une structure administrative composée de comités consultatifs régionaux, d'une assemblée générale, d'un conseil d'administration et d'un bureau. Les comités consultatifs régionaux (CCR) peuvent varier en nombre et dans leur composition selon l'évolution des activités économiques de la région.

Cette structure de consultation associe les représentants/es des employeurs/es et des salariés/es du territoire de la CFP. Les CCR sont habituellement composés de douze (12) membres. Il y a généralement parité des représentants/es des employeurs/es et des salariés/es au sein d'un CCR.

Les membres des CCR ont pour mandat de désigner les membres de l'Assemblée générale de la CFP et d'aviser le ministre de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu des besoins en formation professionnelle et en main-d'oeuvre pour la région.

D'autres comités consultatifs peuvent être formés au besoin. Ce sont les comités consultatifs spéciaux (CCS). (Ré: au Saguenay: CCS-Femmes)

Le réseau des CFP est rattaché à la structure administrative de la Direction générale de la formation professionnelle (DGFP). La mission de la DGFP consiste à assurer la conception, l'élaboration et l'administration de programmes, de mesures et de services en matière de formation et de qualification professionnelles de la main-d'oeuvre. La DGFP doit également assurer la coordination des programmes de formation et de qualification professionnelles en vue d'harmoniser les activités spécifiques du réseau des CFP avec celles des autres intervenants/es.

Présentement, les CFP administrent plusieurs programmes. Leur rôle peut varier selon le programme. Lorsque l'on parle de programme, on entend ceux qui sont subventionnés par la CEIC (Ré: programmes de l'accord Canada-Québec) et les programmes subventionnés par le MMSR. Les CFP s'adressent à deux grands types de clientèle, soit les adultes et les organismes. Chez les adultes, des groupes d'individus sont ciblés plus spécifiquement, soit les femmes, les handicapés/es, les minorités visibles, les jeunes de moins de 30 ans et les bénéficiaires de l'aide sociale.

La clientèle des CFP est également constituée d'organismes et d'entreprises.

ANNEXE 1

LES SIGLES:

En rapport avec le ministère de l'Éducation

R.R.M.E.Q.:	Répondant régional du ministère de l'Éducation du Québec
D.G.R.:	Direction générale des réseaux
F.C.S.C.Q.:	Fédération des commissions scolaires catholiques du Québec
M.E.Q.:	Ministère de l'Éducation du Québec
D.I.P.:	Département de l'instruction publique
C.S.R.:	Commission scolaire régionale
D.G.E.P.:	Direction générale de l'éducation permanente
D.G.E.C.:	Direction générale de l'enseignement collégial
D.G.E.R.U.:	Direction générale de l'enseignement et de la recherche universitaire
D.G.P.:	Direction générale de la planification
C.S.E.:	Conseil supérieur de l'Éducation
D.E.S.:	Diplôme d'études secondaires

En rapport avec la Direction générale de l'éducation des adultes

S.E.A.:	Service d'éducation des adultes
D.F.G.S.:	Direction de la formation générale et socio-culturelle
G.A.P.S.:	Groupe d'accueil des projets spéciaux
A.C./S.A.C.:	Animation communautaire et soutien aux actions communautaires dans les commissions scolaires
A.R.:	Accueil et référence
D.G.E.A.:	Direction générale de l'éducation des adultes
S.E.S.A.M.E.:	Session d'enseignement spécialisé aux adultes du ministère de l'Éducation
ALPHA:	Alphabétisation
S.R.D.:	Service de recherche et développement
O.V.E.P.:	Organismes volontaires d'éducation populaire
D.G.F.:	Direction de la gestion du financement

En rapport avec l'enseignement collégial

Opérat.REPO:	Étude sur les réalisations en éducation populaire dans les cégeps
D.E.C.:	Diplôme d'études collégiales
C.E.C.:	Certificat d'études collégiales
A.E.C.:	Attestation d'études collégiales

En rapport avec la formation professionnelle

C.E.I.C.:	Centre d'Emploi et d'Immigration Canada
M.M.S.R.:	Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu

C.F.P.: Commission de formation professionnelle
C.I.R.P.: Comité interministériel de régie pédagogique
D.R.M.: Direction régionale de la main-d'oeuvre Québec
B.R.M.I.: Bureau régional du ministère de l'Immigration Canada
P.I.J.E.: Programme d'intégration des jeunes à l'emploi
F.P.E.: Formation préparatoire à l'emploi
P.F.M.Q.: Programme de formation de la main-d'oeuvre du Québec
P.F.I.M.C.: Programme de formation en industrie de la main-d'oeuvre
du Canada
P.F.M.C.: Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada

En rapport avec d'autres services aux adultes

D.C.C.: Direction des cours par correspondance

En rapport avec l'éducation des adultes

I.C.E.A.: Institut canadien d'éducation des adultes

PRENDRE UNE LONGUEUR D'AVANCE

Personnes-ressources: Marie-Claire Dumas Murielle Pronovost
Directrice adjointe Directrice
Centre de gestion La Puce communau-
Y des femmes taire Montréal Inc.

Permettre aux intervenantes de parfaire leurs connaissances en matière de changements technologiques et en mesurer les conséquences sur le travail des femmes ainsi qu'explorer des pistes d'action susceptibles d'entraîner des changements qui donneront au CIAFT la possibilité d'agir concrètement dans ce domaine sont les objectifs que s'étaient fixés les personnes-ressources.

En 1987, la révolution de la micro-informatique se traduit d'une façon bien précise. Quelles sont les conséquences connues des changements technologiques sur l'emploi? Comment les aborder et intervenir pour qu'ils soient favorables aux femmes?

L'atelier comportera trois volets: un court exposé de la part de chacune des personnes-ressources, une discussion en petits groupes et une plénière en vue de dégager des recommandations.

La question de l'informatisation vous a cassé les oreilles pendant les dernières années? Prenez votre mal en patience! Ca ne fait que commencer. En effet, les études menées depuis le début des années 80 au Canada montrent essentiellement deux choses:

1) Les transformations du travail dans les bureaux n'en sont principalement qu'au premier stade dans les entreprises canadiennes qui ont introduit, par exemple, des machines de traitement de textes pour "leurs secrétaires"; si bien que le "bureau de l'avenir" appartient essentiellement encore à l'avenir;

2) Le processus d'informatisation va en s'accéléralant. Nous passerons donc bientôt à des stades plus avancés dans les bureaux avec des systèmes informatiques plus complexes, reliés entre eux par des liens de télécommunication. C'est à cette nouvelle étape que les transformations majeures sur l'emploi des femmes se manifesteront.

Pour bien comprendre le phénomène de l'informatisation, il est nécessaire, tout d'abord, de se placer dans le contexte de son émergence.

Au Canada, comme dans la majorité des pays occidentaux, le secteur tertiaire a connu une expansion rapide depuis les années 60. En effet, depuis plus de 20 ans, ce secteur représente la majorité des emplois existants et des nouveaux emplois créés. Et ce mouvement se poursuivra. Selon le CEC, d'ici 1995, 85% de tous les emplois feront partie de ce secteur.

Cependant, le tertiaire connaît un taux de productivité faible comparé aux autres secteurs (primaire et secondaire), ce qui a favorisé l'informatisation de ce secteur pour le rendre plus productif.

Il n'est donc pas surprenant de constater que durant la période 1980-1985, au Canada, la bureautique a dominé et continuera à dominer la scène des changements technologiques dans tous les secteurs d'activités, surtout, bien sûr, dans le tertiaire, mais aussi dans les secteurs primaire et secondaire.

Il est donc important de mettre en lumière que ce sont en majorité des femmes qui remplissent les emplois de ce secteur en expansion. En effet, elles se concentrent à 60%-65% dans les sous-secteurs du tertiaire: services, enseignement, santé, finances, administration publique. Elles sont de plus employées dans un nombre très limité d'emplois, plus particulièrement dans les emplois de bureau. On peut donc voir à quel point la bureautique affecte et affectera d'une façon importante le travail des femmes. Les impacts se produiront à tous les niveaux du travail.

1- Le nombre d'emplois

On observe une diminution des emplois cléricaux et, notamment, de certains postes comme ceux de sténo-dactylo, commis et téléphoniste-réceptionniste.

Comme les transformations dans les structures d'emplois s'effectuent par attrition et par gel des effectifs, la question de chômage la plus aigue concerne la main-d'oeuvre féminine en recherche d'emploi.

Seules les secrétaires ayant une connaissance de l'informatique et particulièrement les secrétaires "seniors" (secrétaires administratives, de direction, etc.) sont favorisées. Toutes les autres travailleuses de bureau connaîtront une diminution de leurs emplois.

La création d'emplois a lieu plutôt du côté des professionnels et des spécialistes (administrateurs, ingénieurs, techniciens, etc.) ou du côté des postes au bas de l'échelle, comme ceux d'opératrices.

Le pourcentage des femmes au travail occupant un emploi à **temps partiel** est à la hausse: il est passé de 21% en 1976 à 26% en 1985. Ce phénomène est particulièrement évident en ce qui concerne le travail de bureau et surtout en ce qui concerne les fonctions publiques. L'emploi à temps plein diminue dans ces catégories. Il est remplacé par de l'embauche à temps partiel ou contractuelle.

2- L'organisation du travail

Il faut se méfier d'emblée des visions euphoriques qui voient dans les changements technologiques un progrès sans limite autant que des images trop noires. Le processus n'est ni linéaire ni simple.

En fait, la technologie détermine certainement une partie des impacts mais les **choix et les décisions administratives** sont encore plus importants. Par exemple, au premier stade d'informatisation, on introduit des MTT (méthodes de traitement de textes) dans les bureaux. Ces appareils peuvent aider la secrétaire à diminuer ses tâches répétitives et donc à améliorer son travail. Par contre, beaucoup d'entreprises en profitent pour restructurer leurs départements et créer des "pools" où sont regroupées toutes les secrétaires pour ne faire que du travail de frappe.

Ainsi, à travers les études, on a constaté fréquemment une **résistance des gestionnaires au changement**. Même dans les cas où la technologie aurait le potentiel d'améliorer le travail des secrétaires et commis, plusieurs réinstallent des procédures pour maintenir les divisions en place: surveillance, codes d'habillement, etc.. Ceci met bien en évidence qu'une des clés pour s'assurer des impacts positifs est de garantir aux travailleuses une participation active aux décisions de gestion.

3- La nature du travail et les conditions de travail

Quand les MTT sont introduites dans un bureau, les impacts sur la nature du travail peuvent varier. Par exemple, les secrétaires, surtout celles de direction et d'administration, ont des tâches plus variées, ne se servant de la MTT qu'occasionnellement. Alors que les dactylos-MTT, surtout celles regroupées en "pools", ont des tâches peu variées en raison de la concentration du travail de "frappe" et de la parcellisation du travail. Dans certains cas, cette concentration du travail de "frappe" représente 80% du temps de travail.

Les impacts de la spécialisation et de la parcellisation des tâches seraient essentiellement négatifs. Travail plus routinier, plus monotone; détérioration des conditions de travail, plus manifeste dans les "pools" de travail: augmentation de la charge et du rythme de travail, problèmes de santé, diminution de l'initiative, augmentation du contrôle et de la surveillance du travail, détérioration des relations interpersonnelles au travail, etc..

Pour les secrétaires "seniors", seulement certaines corvées de tâches répétitives sont diminuées à ce premier stade de l'informatisation. Ce serait aux autres stades, où tout le

monde dans le bureau travaille sur un micro-ordinateur, qu'on pourrait observer un élargissement et un enrichissement de leurs tâches.

Ainsi, à ces autres stades, les professionnels intègrent certaines tâches cléricales. Ils tapent leurs textes eux-mêmes, par exemple. Parallèlement, les travailleuses de bureau accomplissent certaines tâches professionnelles (gestion, formation, etc.). Mais les professionnels opposent une certaine résistance aux tâches cléricales dites "subalternes". Ce préjugé négatif envers ces tâches risque d'ailleurs, avec le temps, de limiter la requalification et la reclassification des travailleuses cléricales.

4- La qualification, la classification et la formation

Toute cette question nous amène à parler de la diminution ou de l'augmentation des qualifications. Il semble qu'on assisterait à une certaine requalification pour les postes cléricaux dans le secteur tertiaire, mais ce serait au prix de la perte de postes intermédiaires, laissant deux pôles: d'une part, des emplois très déqualifiés où les travailleuses ne peuvent **utiliser toutes leurs compétences** et ne peuvent plus accéder aux postes plus qualifiés. Ces postes sont surtout ceux d'opératrices au traitement de textes ou à la saisie de données. D'autre part, des emplois plus qualifiés où les travailleuses **n'obtiennent pas la reconnaissance** de leurs nouvelles qualifications.

Ainsi on constate que les emplois informatisés de bureau, surtout les emplois de secrétaire, font appel à de nouveaux savoir-faire et aptitudes. Il est demandé de plus grandes aptitudes quant à l'attention, la compréhension des tâches, quant à l'interprétation et à la mémorisation des systèmes de codes, quant à la détection des erreurs, la recherche d'informations, quant à la résolution de problèmes et quant aux prises de décisions. En ce sens, certaines secrétaires sont déjà décrites comme des "aides à la gestion".

Aussi, la **formation** devient-elle une nécessité pour monter les échelons hiérarchiques des emplois. Cependant, on remarque qu'il y a un manque de formation dans les entreprises; celles-ci, en règle générale, n'ont pas de plan de formation comme tel. La formation/recyclage se résumerait à un apprentissage "sur le tas" avec les nouvelles machines et ce, durant les heures de travail. Il semblerait de plus que les travailleuses elles-mêmes ont peu d'informations sur les types de formation qui leur garantiraient une mobilité professionnelle accrue.

Si certaines travailleuses croient que connaître l'informatique est un acquis leur facilitant l'accès à des postes supérieurs, dans les faits, on s'aperçoit que la bureautique ne crée pas nécessairement des possibilités de promotion professionnelle.

En fait, on constate que ce sont surtout les travailleuses cléricales très qualifiées déjà qui peuvent bénéficier des possibilités de promotion. De plus, la polarisation des emplois briserait le continuum des voies de promotion du bas vers le haut de l'échelle professionnelle.

Par ailleurs, si de nouvelles compétences et habilités sont exigées des travailleuses de bureau, il semblerait tout à fait justifié qu'une reclassification des postes soit faite. Malheureusement, dans la plupart des cas, on constate une **non-reconnaissance** des nouvelles qualifications. Même si dans certains cas les gestionnaires reconnaissent une augmentation des qualifications, ils ne mettent pas en place un processus de

réévaluation des postes. En d'autres mots, **les femmes n'obtiennent ni les augmentations de salaires ni les promotions** qui reviendraient normalement à leur travail.

Cela nous amène certainement à un constat d'urgence: il faut absolument agir sur les facteurs structurels qui agissent comme barrières à la mobilité des femmes et qui dépassent le seul cas de l'informatisation. Nous pensons, par exemple, à la **division sexiste du travail**.

En effet, la division sexuelle du travail, établie dans la culture organisationnelle des bureaux depuis le début du siècle, se trouve perpétuée à travers le processus d'informatisation, limitant ainsi toujours le passage des travailleuses cléricales à des postes de responsabilités et agissant même souvent dans le sens d'une déqualification de leurs emplois.

Des enjeux importants se posent donc pour les travailleuses et les femmes en général.

Premièrement, **l'équité en emploi et l'équité salariale** devient une nécessité. Ainsi, la reclassification à la hausse des postes, en regard de l'augmentation des qualifications, doit être formellement exigée.

Deuxièmement, des informations doivent être données concernant les nouvelles technologies ainsi que sur leurs impacts sur le travail. Ceci est d'autant plus important que nous n'en sommes actuellement qu'au début du processus d'informatisation et que **les impacts les plus massifs sur le travail des femmes sont encore à venir**.

Si la main-d'oeuvre féminine est pour sortir gagnante de cette transition importante, elle devra être très bien informée des processus en cours, des technologies employées, des transformations déjà constatées et des outils individuels et collectifs à se donner pour agir concrètement sur ces développements.

Troisièmement, les travailleuses doivent **s'impliquer** dans les processus d'implantation dans leurs lieux de travail. On a, en effet, constaté très clairement à ce jour que l'implication des travailleuses aux changements technologiques joue un rôle **déterminant** sur les conséquences de ces changements.

L'implication garantit, dans bien des cas, des impacts positifs sur l'emploi, la satisfaction, la capacité d'accéder aux promotions et à la formation, les conditions de travail, etc..

Par ailleurs, cela demande des leviers puissants au niveau des **législations** concernant l'obligation de donner un préavis et de consulter les employés-ées, la formation de comités paritaires, etc.. Cela nous pose aussi comme défi d'"outiller" les femmes en ce qui a trait à la négociation ainsi qu'à la connaissance des politiques de leur entreprise.

Du côté syndical, on doit obtenir des clauses "technologiques" dans les conventions collectives qui protègent bien les travailleuses. On sait par contre qu'une majorité de travailleuses ne sont pas syndiquées. Aussi, un travail reste à faire en ce sens.

Finalement, toutes les questions touchant l'orientation de carrière, la formation/recyclage, la mobilité professionnelle des travailleuses sont des enjeux des plus importants et des plus pressants. En ce sens, des programmes adaptés, "sur mesure"

et accessibles à toutes les femmes (incluant les femmes en recherche d'emploi et les contractuelles) doivent être mis en place.

Ces programmes devraient toucher d'abord les applications informatiques. Il faut, cependant, à ce chapitre, être très vigilantes pour ne pas offrir une formation trop spécialisée. Comme les appareils sont appelés à changer très rapidement, la formation devrait permettre une compréhension des principes informatiques de base afin que les savoirs soient transférables d'un système à l'autre.

Mais de façon aussi importante, sinon plus, la formation devrait porter sur des domaines tels que la gestion (marketing, comptabilité, etc.) et l'administration. En somme, il s'agit de penser des programmes de formation larges permettant la mobilité et la flexibilité vers des postes professionnels qui seront particulièrement en demande du côté de l'administration et des communications, par exemple.

Beaucoup de femmes ont aussi besoin de support dans leurs démarches dans le monde du travail ainsi que dans leur cheminement. Ainsi, aucune formation ne devrait se penser sans des éléments visant à solidifier chez les travailleuses la reconnaissance de leur potentiel et de leur droit à des conditions de travail équitables ainsi que leur capacité de négocier ces conditions. Nous pensons ici à des cours d'affirmation de soi, de techniques de négociation, de cheminement de carrière, etc.. En outre, des allocations de formation/recyclage devraient accompagner ces programmes.

En somme, on le voit, le changement technologique nous concerne au plus haut point. Pour toutes les femmes, et particulièrement les intervenantes du CIAFT, qui se préoccupent de l'accès des femmes au travail, c'est un dossier de toute première ligne.

DEUXIEME VOIE

**Personnes-ressources: Reine Grenier, agente de recherche
Conseil du statut de la femme (CSF)**

**Louise Boivin, agente de recherche
Centrale des syndicats nationaux (CSN)**

Cet atelier, à caractère informatif, donnait l'occasion de reprendre contact avec l'équité salariale et permettait aux participantes de dégager des moyens ou des interventions susceptibles d'activer ce dossier.

Les formes de discrimination reliée au travail des femmes sont multiples. Et c'est sur l'action des femmes et des groupes qu'il faut compter pour changer cette situation: c'est ainsi qu'on a forcé l'adoption de mesures visant l'accès à l'égalité.

Toutefois, s'il est un dossier dont on parle beaucoup moins, c'est bien celui de l'équité salariale, mieux connu par son slogan: "Un salaire égal pour un travail de valeur égale". L'équité salariale ne pourrait-elle pas aider à rehausser les conditions salariales et le statut d'emplois "féminins"? Est-il question d'équité salariale ailleurs qu'au Québec? Comment réagissent les syndicats ... qu'en est-il des plaintes déjà déposées par la CSN, le SPGQ? Quel a été le rôle de la Commission des droits de la personne et quel est le bilan des plaintes qu'elle a traitées? Comment et par quels moyens dépoussiérer l'équité salariale?

En introduction, l'animatrice Louise Fortin (CSF) proposait aux participantes de se pencher sur des études de cas décrivant trois (3) situations de discrimination et les invitait à répondre aux questions suivantes: A-t-elle raison? Quels sont les recours possibles? (référence, tableau 8).

Les échanges entre mesdames Grenier et Boivin relaient l'historique de l'équité salariale, présentaient des données statistiques, informaient sur les législations déjà mises de l'avant à l'extérieur du Québec. Un tour d'horizon des actions, reliées à l'équité salariale, entreprises par les syndicats, la Commission des droits de la personne, le Conseil du statut de la femme et les groupes de femmes formait l'atelier.

Cas 1 Françoise vient de terminer un cours de "décoration et étalagisme" au cégep du Vieux-Montréal et se voit offrir, en août, un emploi dans un grand magasin sur la Rive-Sud. L'offre l'emballa, d'autant plus qu'il lui importe de démontrer aux siens qu'elle saura s'y tailler une place. Un salaire de départ de 285,00\$ / semaine lui est offert avec une promesse d'une révision à la hausse d'ici six mois si tout va bien. Lors d'une rencontre d'"anciens" à l'occasion des Fêtes, elle apprend qu'un gars de sa promotion, le "grand Michel", travaille pour la même chaîne à Chicoutimi, son patelin de naissance. C'est en discutant avec lui qu'elle apprend que lui aussi a été sélectionné lors des entrevues tenues au cégep et qu'on lui a offert 305,00\$ / semaine en commençant avec révision à la hausse au bout de six mois. Cette situation l'enrage d'autant plus que Michel n'avait au départ pas plus d'expérience qu'elle.

Cas 2 C'est suite à son divorce qu'Aline a entrepris de revenir sur le marché du travail. Après une formation préparatoire et le support d'un projet de femmes dans ses recherches d'emploi, elle dénicher enfin un poste de "préposée à l'entretien, travaux légers" dans un Centre d'accueil à Victoriaville. C'est au cours des journées de formation et d'accueil qu'elle fait la connaissance des membres du nouveau personnel qui, comme elle, s'initient au travail et à l'organisation du centre. Parmi ces personnes, Marcel, dont la trajectoire professionnelle ressemble à la sienne: peu de scolarité, des expériences de travail diverses de courte durée et qui datent d'il y a plusieurs années. S'il a bénéficié de l'aide d'un projet lui aussi, Aline est étonnée d'apprendre qu'à titre de "préposé à l'entretien, travaux lourds", il gagne 0,40\$ de plus l'heure qu'elle. Et ce, d'autant plus qu'elle se sent capable de faire le travail de Marcel et qu'elle doit subvenir aux besoins de ses trois enfants. Ce qui lui apparaissait normal commence à la chicoter.

Cas 3 Lise Trépanier travaille à la compagnie forestière Cartier de Val D'Or depuis 13 ans. Elle a gravi les échelons et assumé de plus en plus de responsabilités en raison de sa détermination mais également grâce à la qualité de son travail; de plus Lise dispose d'un atout supplémentaire, soit les cours de soir qu'elle a suivis au cégep et qui lui ont donné des connaissances en administration. Elle est maintenant secrétaire administrative de M. Tousignant, le directeur du personnel. Et à ce titre, elle connaît et manipule tous les jours les dossiers du personnel qui compte plus de 250 employés, dont la plupart sont des hommes occupant des emplois de foresterie, comme opérateur de débusqueuse, mesureur de bois, etc. et quelques femmes dans les bureaux. Elle est toujours étonnée de réaliser que la majorité de ces ouvriers gagnent plus qu'elle avec pourtant moins d'ancienneté très souvent et moins de responsabilités que les siennes. Même si dans son entourage cette situation ne semble ébranler personne, elle trouve cela injuste.

EXPOSÉ DE REINE GRENIER

LA DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE

Avant de vous entretenir d'équité et de discrimination salariales, j'aimerais faire un bref rappel de ce que nous entendons par discrimination systémique.

Cette discrimination s'appelle ainsi parce qu'on considère qu'elle relève d'un système, c'est-à-dire qu'elle est généralisée, qu'elle dépend d'un ordre établi; en fait, c'est l'équivalent d'une échelle de valeurs. La présence de discrimination systémique est décelée lors de l'examen d'une situation donnée. Ainsi lorsqu'on constate, par exemple, que les femmes sont encore très souvent exclues des emplois de chauffeurs ou de mécaniciens, on comprend que cela est attribuable aux préjugés sociaux encore véhiculés et qui sont fondés sur l'incapacité des femmes à accomplir encore un certain nombre d'emplois.

Ces pratiques d'exclusion peuvent prendre différentes formes. Elles peuvent se manifester dans l'embauche, dans la promotion, dans la sélection des candidat-e-s aptes au cours de formation, de perfectionnement ou de recyclage, dans les pratiques relatives à l'ancienneté, etc..

Parce qu'elle est dite systémique, c'est-à-dire qu'elle touche un grand nombre d'individus et qu'elle est pratiquée volontairement ou involontairement (peu importe) par un grand nombre d'individus, elle ne s'intéresse donc pas aux intentions mais aux résultats des pratiques. Par conséquent, les mesures pour l'éliminer doivent elles aussi être généralisées et s'adresser au plus grand nombre de discriminées possible.

C'est dans cette perspective que le principe des programmes d'accès à l'égalité (PAE) a été retenu au Québec, et adhérer à ce principe, c'est vouloir donner aux femmes le choix d'exercer un travail qui réponde à leurs attentes et aspirations.

Nous reparlerons plus loin des programmes d'accès à l'égalité et de leur rôle dans l'atteinte de l'équité salariale.

Ce que je veux plutôt montrer à ce moment-ci, c'est que la discrimination salariale peut également être considérée comme systémique, c'est-à-dire généralisée et relevant du système social. Ainsi, les emplois où sont concentrées les femmes sont-ils dévalorisés au niveau salarial parce qu'ils rappellent le rôle social que l'on a toujours dévolu aux femmes? Les femmes travaillent dans la restauration, dans l'enseignement primaire et secondaire, dans les magasins dans les hôpitaux, dans les bureaux, etc.. N'est-ce pas que ça ressemble étrangement aux activités familiales que l'on a toujours considéré comme normal qu'elles accomplissent, comme la préparation des repas, le soin et l'éducation des enfants, l'organisation de la maison, la réparation des vêtements? Le sexe déterminerait-il la valeur de l'emploi?

C'est donc à partir de cette problématique que le principe de l'équité salariale s'est développé et que des moyens pour éliminer la discrimination salariale ont commencé également à se développer.

Enfin, ce qui est important de retenir, c'est que cette discrimination affecte l'ensemble des membres du groupe discriminé et pas seulement quelques femmes en particulier. Passons maintenant à la définition du principe "Équité salariale".

L'ÉQUITÉ SALARIALE: LE PRINCIPE

Il y a actuellement deux principes, très différents, reconnus juridiquement. Le premier exige le paiement d'un salaire égal pour un travail égal. Ce principe est de portée restreinte puisqu'il limite les comparaisons aux emplois identiques, similaires ou quasi identiques. Verser un salaire inférieur à une femme qui exécute un travail identique, c'est-à-dire égal à celui d'un homme, c'est faire de la discrimination salariale.

L'autre principe fait référence à ce qu'on qualifie d'équité salariale, soit, le versement d'un salaire égal pour un travail de valeur égale ou équivalent. L'équité salariale fixe le salaire ou la rémunération en fonction de la valeur du travail exécuté, et ce, sans égard au sexe. L'équité salariale a le même objectif que le premier principe, c'est-à-dire éliminer la discrimination entre les sexes lorsqu'il s'agit d'établir les salaires. Toutefois, quand l'équité salariale sera un fait accompli, les femmes qui exécutent un travail différent de celui qui est exécuté par les hommes dans le même établissement, mais de valeur égale recevront un salaire égal.

Vous imaginez déjà que la reconnaissance de ce principe permet des comparaisons d'emplois beaucoup plus larges que le premier principe. Toutefois, vous imaginez aussi que son application peut-être très complexe puisqu'il s'agit de démontrer que deux emplois complètement différents peuvent être d'égale valeur. Cela semble beaucoup plus abstrait, mais on verra qu'avec l'aide des méthodes d'évaluation d'emplois, il est possible d'y arriver.

Mais pourquoi faut-il l'équité salariale?

On le sait, règle générale, les femmes font un travail différent de celui des hommes et, traditionnellement, le travail exécuté par les femmes a souvent été sous-évalué, et ce, justement parce que ce sont des femmes qui accomplissent ce travail.

Cette sous-évaluation du travail des femmes qui est pratiquée contribue à l'écart salarial qui existe entre les salaires des femmes et les salaires des hommes.

En 1985, les femmes gagnaient 59% du salaire des hommes. En 1967, soit 18 ans plus tôt, elles gagnaient 51% du salaire de leurs collègues. Seulement 8 points d'écart ont été gagnés en 18 ans.

Plusieurs facteurs expliquent l'écart salarial entre les hommes et les femmes comme, par exemple, la scolarité, l'expérience, le nombre d'heures travaillées, le taux de syndicalisation ou d'autres facteurs de cette nature. Toutefois, une bonne partie de l'écart (entre le quart et la moitié dépendant des études et des auteurs) s'explique par la sous-évaluation historique du travail des femmes sur le marché du travail. C'est donc à ce niveau, c'est-à-dire sur la revalorisation du travail des femmes, qu'il faut intervenir.

L'ÉQUITÉ SALARIALE: HISTORIQUE ET CADRE LÉGISLATIF

Voyons maintenant si l'équité salariale est un concept nouveau et dans quel cadre législatif il est possible d'exercer son droit au respect du principe.

L'équité salariale est reconnue depuis longtemps à l'intérieur de deux importants accords internationaux. Il y a d'abord la Convention no 100 de l'Organisation internationale du travail (OIT) qui a été adoptée en 1951 et qui reconnaît l'égalité de

rémunération entre la main-d'oeuvre féminine et masculine pour un travail d'égale valeur.

Il y a également le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, proposé en 1966 par les Nations Unies, qui reconnaît, particulièrement pour les femmes, le droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

Le Canada a adhéré à la Convention n° 100 de l'OIT en 1972 et au Pacte international en 1976. Pourtant, il n'y a que le Québec (en 1976), le gouvernement canadien (en 1977), le Manitoba (en 1985) et l'Ontario (en juin 1987) qui ont reconnu, par voie législative, le principe de l'équité salariale. L'Île-du-Prince-Édouard étudie également la pertinence d'introduire une loi de cette nature pour couvrir les secteurs public et parapublic. Les autres provinces ne reconnaissent que le principe du salaire égal pour un travail égal, similaire, identique, substantiellement égal ou essentiellement semblable.

L'explication de cette situation est simple. Le domaine du travail relève de la juridiction des provinces, mais le gouvernement fédéral a seul le pouvoir de représenter le Canada et de signer des accords internationaux. Ce n'est donc pas toujours l'interlocuteur directement concerné.

Le Canada est représentatif des modèles juridiques existant en matière d'équité salariale. Il y a le modèle basé sur les plaintes comme celui du Québec et du gouvernement fédéral. Il y a le modèle basé sur la responsabilité patronale comme celui du Manitoba. Il y a finalement le modèle intégré, qui combine les plaintes et l'obligation patronale, comme celui de l'Ontario.

Québec

Au Québec, c'est l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne qui précise les conditions d'exercice du droit à l'équité salariale:

"Tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit. Il n'y a pas de discrimination si une différence de traitement ou de salaire est fondée sur l'expérience, l'ancienneté, la durée du service, l'évaluation au mérite, la quantité de production ou le temps supplémentaire, si ces critères sont communs à tous les membres du personnel."

Le recours prévu pour la travailleuse victime de discrimination salariale est le dépôt d'une plainte à la Commission des droits de la personne (CDP).

Le dossier déposé par la plaignante doit être assez bien documenté et détaillé si elle veut accroître ses chances que la CDP reçoive la plainte. La CDP entreprend alors une enquête afin de déterminer s'il y a présence de discrimination.

Pour comparer des emplois différents, la CDP utilise la méthode d'évaluation de l'employeur (s'il en possède une) après avoir vérifié qu'elle ne contient pas de facteurs sexistes ou si celui-ci n'en a pas, la méthode qu'elle juge le plus à propos mais qui tient généralement compte des habiletés, de l'effort, des responsabilités et des conditions de travail des emplois à comparer.

Si la plainte est jugée fondée, la CDP tente d'amener les parties à un règlement. En cas d'échec lors de la médiation, la CDP émet des recommandations aux deux parties. Si

celles-ci ne sont pas suivies, la CDP peut avoir recours au tribunal, avec le consentement de la victime.

Gouvernement fédéral

L'équité salariale est reconnue par l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Cette loi couvre les employé-e-s des entreprises de juridiction fédérale (ex: les banques, les postes, les chemins de fer, etc.) et de la Fonction publique. Le recours prévu dans les cas de discrimination salariale est, comme au Québec, le dépôt de plaintes auprès de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP). Pour qu'une plainte soit recevable, les plaignantes doivent démontrer que leur emploi est occupé majoritairement par des femmes et que le poste qui sert de comparaison est occupé majoritairement par des hommes. Les taux de prédominance sexuelle des emplois varient en fonction de la taille des établissements. Les quatre facteurs retenus par la CCDP pour la comparaison des emplois sont les mêmes qu'au Québec. Si une plainte est jugée fondée après une enquête de la CCDP, celle-ci nomme un conciliateur pour arriver à un règlement. Si la médiation échoue, la Commission constitue un tribunal des droits de la personne qui a le pouvoir d'émettre une ordonnance à l'employeur.

Au Manitoba

La Loi sur l'égalité des salaires n'est en vigueur que depuis juillet 1985. Elle s'applique aux secteurs public et parapublic à l'exception des municipalités et des commissions scolaires. Elle vise les employé-e-s du gouvernement, des organismes gouvernementaux et des agences extérieures (24 hôpitaux et 4 universités). Cette loi, comme on l'a dit, est fondée sur un modèle à base patronale, c'est-à-dire que les employeurs doivent s'entendre avec les syndicats ou les représentant-e-s d'employé-e-s, à l'intérieur d'un échancier déterminé, sur le choix de la méthode d'évaluation des emplois et sur les catégories d'emplois qui seront retenues. Les catégories d'emplois comparées doivent être à prédominance féminine ou masculine (70% des membres sont soit des femmes, soit des hommes). Un employeur n'est pas obligé de verser un montant supérieur à 1% de sa masse salariale totale de l'année précédente pour les rajustements salariaux. Il est prévu que le programme prenne fin après quatre ans. La loi ne prévoit pas le dépôt de plaintes individuelles.

À l'heure actuelle, 200 catégories d'emplois, dont 150 à prédominance masculine et 50 à prédominance féminine, ont été comparées entre elles. Il semble que la plupart de ces emplois sont reliés au travail de bureau ou au travail administratif. Le gouvernement manitobain a récemment annoncé que les rajustements salariaux seront de l'ordre de 16,8 millions de dollars dans le secteur public, au cours des quatre prochaines années, et qu'ils toucheront près de 5,000 personnes employées dans des catégories à prédominance féminine.

En Ontario

Le 15 juin dernier, l'Ontario adoptait la Loi portant établissement de l'équité salariale. L'originalité de cette loi est qu'elle s'applique non seulement aux employeurs des secteurs public et parapublic mais également à ceux du secteur privé. Elle ne couvrira cependant pas les travailleuses à l'emploi d'entreprises de moins de dix employé-e-s.

La loi est aussi coercitive que celle du Manitoba, en ce sens qu'elle oblige tous les employeurs qui ont 100 employé-e-s ou plus à élaborer un programme d'équité salariale qui exposera la méthode de comparaison des emplois utilisée, les catégories d'emplois comparées et les rajustements salariaux prévus. Pour être comparée, une catégorie d'emplois à prédominance féminine devra compter au moins 60 % de femmes et une catégorie à prédominance masculine devra compter 70 % d'hommes.

L'élaboration des programmes de même que le début des rajustements salariaux devront suivre l'échéancier fixé dans la loi, lequel tient compte de la taille des entreprises. Les rajustements salariaux annuels ne pourront être inférieurs à 1 % de la masse salariale de l'année précédente de l'employeur. Les employeurs comptant moins de 100 employé-e-s ne seront pas tenus d'élaborer des programmes, mais ils devront respecter la loi. Pour ces travailleuses, le recours prévu est le dépôt de plaintes au Bureau de l'équité salariale.

L'ÉQUITÉ SALARIALE ET LA CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

Le moyen légal dont disposent les travailleuses québécoises victimes de discrimination salariale est le dépôt de plaintes à la CDP en vertu de l'article 19 de la Charte. Examinons donc brièvement les principales caractéristiques de ces plaintes.

Au 30 octobre 1982 (bilan le plus récent effectué par la CDP), la CDP avait réglé et fermé 37 dossiers de plaintes concernant la discrimination salariale. Vingt de ces plaintes ont été jugées discriminatoires; dix-huit ont donné lieu à un règlement (médiation) et les deux autres ont été portées devant les tribunaux.

Le nombre de travailleuses concernées par les règlements intervenus a été environ de 3500. Toutes les victimes étaient syndiquées contrairement aux plaintes non fondées qui provenaient d'individus isolés, non syndiqués. La presque totalité des plaintes fondées provenait du secteur manufacturier. Les tâches liées aux emplois concernés étaient manuelles et ne contenaient aucun prérequis particulier au moment de l'embauche. Dans presque tous les cas, les emplois qui ont été comparés étaient de même nature, ce qui signifie qu'ils contenaient des tâches identiques ou quasi identiques.

Deux ans plus tard, au 31 décembre 1984, le nombre de dossiers de plaintes réglés et fermés était passé à 51 alors que le nombre de dossiers fondés s'était accru de 6 passant de 20 à 26 dossiers.

Ainsi, sur une période de 7 ans, 3500 femmes auraient été reconnues victimes de discrimination salariale. C'est peu quand on constate que près de 1,4 million de femmes font partie de la main-d'oeuvre et qu'on connaît maintenant l'importance de la discrimination salariale dans l'explication des écarts de salaire entre les hommes et les femmes.

Le profil des plaignantes est également peu conforme à la réalité. Ainsi, toutes les plaignantes étaient syndiquées alors que 65% des travailleuses ne sont pas syndiquées. Les travailleuses non syndiquées seraient-elles moins touchées par la discrimination salariale? On peut plutôt penser que les plaintes proviennent en plus grand nombre du milieu syndical parce que, d'une part, les plaignantes sont appuyées et protégées par un syndicat et, d'autre part, qu'il est probablement plus facile de déceler la discrimination salariale quand les conditions de rémunération sont inscrites dans une convention. Quels sont alors les moyens dont disposent toutes les autres travailleuses non syndiquées?

La majorité des plaintes était issue du secteur manufacturier. Or près de 80 % de la population active féminine est concentrée dans le secteur tertiaire. La discrimination salariale est peut-être plus visible dans le secteur manufacturier du fait que cette industrie emploie surtout des travailleurs et travailleuses manuels, et il nous est permis

de croire qu'elle accorde encore beaucoup d'importance à la force physique. Conséquemment, la discrimination serait plus facilement identifiable. Quelle est alors la solution pour le million de travailleuses concentrées dans le secteur des services?

La CDP attribue le peu de plaintes à son manque de visibilité et au manque d'informations des femmes relatif à leurs droits et recours. La mesure de l'équivalence est également un problème assez complexe. S'il est relativement simple de démontrer l'équivalence entre des postes identiques ou semblables, on peut s'interroger sur les moyens dont dispose une travailleuse pour établir l'équivalence entre son emploi et un autre complètement différent.

La mesure de l'équivalence suppose l'utilisation de méthodes d'évaluation des emplois, mais il est vrai que plusieurs d'entre elles sont encore empreintes de sexisme. Toutefois, des efforts devront être mis sur l'amélioration de ces méthodes parce qu'elles constituent encore le seul moyen dont nous disposons pour mesurer l'équivalence des emplois.

Quant à la CDP, on peut également supposer que son expertise est encore relativement limitée en ce qui concerne l'évaluation des emplois compte tenu des rares occasions qui se sont présentées jusqu'à maintenant pour expérimenter ses instruments de mesure.

En définitive, ce sur quoi il est important de s'interroger, c'est sur la rareté des plaintes déposées jusqu'à maintenant, sur le profil des plaignantes par rapport au portrait général des travailleuses, sur les efforts de sensibilisation, d'information et d'appui déployés jusqu'à maintenant par la CDP et, finalement, sur l'efficacité d'une stratégie basée sur l'adhésion volontaire des employeurs.

L'ÉQUITÉ SALARIALE ET LES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

On ne peut discuter des moyens mis à notre disposition pour tenter d'éliminer la discrimination salariale sans traiter des programmes d'accès à l'égalité (PAE).

Avant de discuter de la possibilité d'identifier et d'éliminer la discrimination salariale par le biais des PAE, voyons d'abord ce que sont les PAE, à qui ils s'adressent et dans quelles organisations ils seront implantés.

"Un programme d'accès à l'égalité a pour objet de corriger la situation de personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination dans l'emploi..." (art. 86.1).

Au Québec, c'est l'article 86.1 de la Charte, adopté en juin 1985, qui permet la mise en oeuvre de programmes d'accès à l'égalité. De plus, le 1^{er} septembre 1986, le règlement sur les programmes d'accès à l'égalité est entré en vigueur. Ce règlement s'applique aux PAE élaborés, implantés ou appliqués sur recommandation de la Commission des droits de la personne ou en vertu d'une ordonnance d'un tribunal. Il fixe les modalités d'implantation d'un PAE.

Dans le secteur public, seul le gouvernement est obligé de mettre sur pied des PAE à l'intérieur de ses ministères et organismes (art. 86.7). Le 10 septembre dernier, le gouvernement annonçait qu'il entendait élaborer de tels programmes dans les mois à venir.

Des PAE seront également implantés dans des centres de santé et de services sociaux, des commissions scolaires et des municipalités.

Dans le secteur privé, l'implantation de PAE est volontaire. Toutefois, un projet pilote est en cours dans une dizaine de grandes entreprises afin de mettre sur pied de tels programmes. Ce projet se fait en collaboration avec le Secrétariat à la condition féminine.

De plus, l'obligation contractuelle, volet tant attendu des PAE, devrait entrer en vigueur vers le mois de mars 1988. Elle consiste à obliger les employeurs et les organismes qui contractent ou qui sont subventionnés par le gouvernement à implanter des PAE. Le montant du contrat doit s'élever à au moins 100 000\$ et la taille de l'entreprise doit être d'au moins 100 employé-e-s.

Donc, comme on peut le constater, les PAE sont obligatoires seulement pour le gouvernement et dans le cas des entreprises, sous certaines conditions, qui font affaires avec le gouvernement.

Dans tous les autres cas, les PAE sont volontaires et ceux qui seront implantés sur cette base ne sont pas obligés de respecter le règlement.

Il n'est nullement question ici de remettre en cause l'utilité des PAE; il y a énormément d'efforts déployés actuellement par les syndicats et les groupes de femmes pour démontrer la nécessité des PAE et pour négocier leur implantation. Les résultats de ces actions ne pourront qu'être positifs pour les femmes.

Toutefois, certaines interrogations surgissent. Les employeurs seront-ils incités à implanter des PAE volontairement? N'étant pas obligés de respecter les conditions du règlement, que contiendront les PAE volontaires? Atteindront-ils les objectifs qu'on leur a prêtés au départ? Peut-on espérer que les travailleuses non syndiquées (65 %) pourront bénéficier de PAE? De quels moyens disposent ces travailleuses, mis à part le dépôt de plaintes à la CDP pour discrimination, pour inciter leurs employeurs à développer des PAE? Etc.

Passons maintenant au volet qui nous intéresse le plus. Les programmes d'accès à l'égalité salariale, qu'en est-il? Parce que l'expérience du Québec en matière de PAE n'en est qu'à ses débuts et que les règles du jeu ne sont pas encore totalement claires, nous nous limiterons encore là à poser une série de questions.

Le principal objectif des PAE est l'amélioration de la représentation des membres de groupes cibles, les femmes dans le cas qui nous préoccupe, dont on a constaté une sous-utilisation; sous-utilisation résultant de pratiques discriminatoires. Ils visent donc à déterminer et à supprimer la discrimination présente dans le système d'emploi et à assurer une représentation équitable des membres victimes de discrimination. Les quatre étapes nécessaires à l'implantation d'un PAE sont les suivantes: le diagnostic, c'est-à-dire l'analyse de disponibilité et l'analyse du système d'emploi, l'élaboration, l'implantation et finalement le contrôle et l'évaluation.

L'analyse du système d'emploi est le volet qui nous intéresse le plus en regard de l'équité salariale. Elle a comme objectif de déterminer les causes de la sous-utilisation du groupe cible dans l'entreprise et d'identifier les éléments du système qui empêchent l'intégration et qui limitent les possibilités d'avancement de certaines personnes. La CDP, dans ses documents d'information, mentionne que cette analyse peut porter sur

l'évaluation des emplois, la dotation, la formation et le développement des ressources humaines, la rémunération, les conditions de travail, etc..

Nous avons encore là une série d'éléments sur lesquels nous pouvons nous interroger.

Un employeur peut-il, à l'intérieur de l'analyse du système d'emploi, détecter la présence de discrimination salariale? Dans l'affirmative, des correctifs peuvent-ils être apportés par le biais des PAE? La discrimination salariale est-elle un problème tellement large qu'il serait préférable de le traiter à l'extérieur des PAE?

Peut-on considérer la discrimination salariale comme étant une pratique d'exclusion? Est-elle un élément explicatif dans la sous-utilisation des femmes à d'autres niveaux et à d'autres types d'emplois?

En d'autres mots, pour inscrire des mesures correctrices à l'intérieur des PAE, faudra-t-il démontrer que le non-respect de l'équivalence entre les emplois a empêché des travailleuses d'accéder à des emplois plus qualifiés? Ou à l'inverse: la faible présence des femmes à certains postes est-elle due à la discrimination salariale résultant de la sous-évaluation du travail des femmes dans les autres emplois?

Donner accès à des catégories d'emplois plus "intéressantes" pour les femmes a de grands avantages, mais y aura-t-il assez de place pour toutes dans ces emplois plus qualifiés? La majorité des travailleuses confinées dans les emplois au bas de l'échelle y demeurera-t-elle? Ces travailleuses tiennent-elles toutes à changer d'emploi?

En supposant que l'application du principe "salaire égal pour un travail équivalent" est possible par le biais des PAE, est-ce qu'il y en aura suffisamment pour qu'on constate des effets sensibles sur les salaires des travailleuses québécoises?

CONCLUSION

Le but de cet exposé était de vous informer et de vous sensibiliser au concept de l'équité salariale. Il voulait également faire état des moyens que peuvent utiliser les travailleuses québécoises qui se considèrent victimes de discrimination salariale ainsi que des actions et efforts entrepris jusqu'à maintenant pour tenter de l'enrayer. Le coeur du débat, vous l'avez deviné, se situe au niveau de l'analyse de la pertinence et du degré d'efficacité de ces moyens et actions. Pour sa part, le Conseil du statut de la femme, qui a fait de l'équité salariale un de ces dossiers majeurs pour les mois à venir, entend travailler dans cette perspective.

EXPOSÉ DE LOUISE BOIVIN

LES FEMMES EN EMPLOI: LA DISCRIMINATION PERSISTE

Depuis les quinze dernières années, la participation des femmes à la main-d'oeuvre québécoise est en constante augmentation.¹ Dans le secteur public - et notamment dans les réseaux de l'éducation et des affaires sociales où les emplois sont axés sur l'éducation des enfants, le soin des travailleurs, des malades et des vieillards - les femmes se retrouvent même majoritaires, représentant plus de 60% des effectifs².

On ne peut donc plus parler de participation marginale des femmes à la production ou affirmer que les femmes travaillent surtout pour se désennuyer ou pour obtenir un salaire d'appoint en supplément au revenu du mari. À l'heure où l'économie est en crise, il devient d'ailleurs de plus en plus difficile pour les hommes d'être les seuls pourvoyeurs de leur famille d'autant plus qu'il faut compter avec le nombre grandissant de divorces et de familles monoparentales dirigées par des femmes³.

La participation accrue des femmes au marché de l'emploi n'a pas entraîné pour ces dernières l'accès à l'égalité, bien au contraire. Il faut plutôt parler de ghettoïsation (concentration des femmes dans certains secteurs et emplois), de précarisation (augmentation des emplois à temps partiel, occasionnels, surnuméraires), de déqualification (du contenu de travail et salaire). En fait, malgré quelques corrections importantes apportées ces dernières années, surtout en milieu syndiqué, on peut observer le maintien, voire le renforcement, d'une tendance bien "naturelle" à la dévalorisation de la main-d'oeuvre féminine, confinée traditionnellement (et gratuitement) à la sphère domestique (services à la famille). Le secteur public, monde de femmes, n'échappe pas à cette observation. Comme le souligne un texte du Comité de la condition féminine de la CSN (1985), la majorité des femmes sont obligées de travailler comme des folles simplement pour rester en emploi, à cause notamment des nombreuses coupures de postes, de l'augmentation du travail à temps partiel, de la surcharge de travail⁴ et cela, pour un salaire en moyenne inférieur à celui gagné par les hommes⁵.

1- De 33,9% en 1971, le taux de participation féminine à la main-d'oeuvre est passé à 47,5% en 1981. Ce taux comprend les travailleuses à temps partiel qui représentaient (en 1981) 21,4% de l'ensemble de la main-d'oeuvre féminine. (In *Les femmes, ça compte*, CSF, 1984, préparé par Suzanne Messier.)

2- Selon les données *Équivalents temps complet (ETC)*, 1983, Conseil du Trésor, Québec.

3- Heather Menzies (1981) rappelle que le nombre de familles vivant sous le seuil de pauvreté augmenterait de moitié si les femmes se retiraient du marché du travail. In *Women and the Chip*, p.21

4- Il s'agit ici du texte intitulé *Les femmes dans le secteur public aujourd'hui*, 21 février 1985, pages 2 et 3.

5- En 1981, le salaire moyen en emploi pour les femmes au Québec était évalué à 57,3% du salaire moyen des hommes (en incluant le temps partiel). In *Les femmes, ça compte*, op. cit., tableau 4203. Par ailleurs, pour la période 1983-1984, le salaire moyen des femmes dans le secteur de l'éducation était de 27,979\$, comparativement à 31, 303\$ pour les hommes; dans les affaires sociales, il s'agit de 21,531\$ pour les femmes contre 22,474\$ pour les hommes (données du Conseil du Trésor).

Par ailleurs, la participation massive des femmes, de même que le développement du mouvement des femmes, a favorisé une prise de conscience plus large du phénomène de la discrimination à l'égard des femmes en emploi. On parle de plus en plus de "discrimination systémique", reconnaissant ainsi le caractère invisible (en apparence neutre, "normal") et structurel (permanent) de la discrimination (distinction, exclusion) qui s'exerce à l'endroit d'un grand nombre de femmes à travers les différents mécanismes institutionnels: recrutement, embauche, sélection du personnel, affectation à des titres d'emploi particuliers, classification, critères de promotion et de mutation, échelles salariales, écarts entre les échelons, formation professionnelle, etc⁶.

La discrimination systémique touche l'ensemble des femmes, qu'elles soient plus ou moins instruites, et l'ensemble des catégories d'emploi, qu'il s'agisse de professionnelles, d'employées de bureau ou de préposées aux services auxiliaires. Au-delà de la "neutralité" ⁷ apparente des titres d'emploi, on peut observer que la progression salariale d'un grand nombre de femmes en emploi est très limitée et que les échelles salariales inférieures (dans différentes catégories) regroupent majoritairement des femmes. Une pratique, entre autres, qui a un effet discriminant envers les femmes est la distinction faite entre travail général - et de gestion quotidienne - habituellement confié aux femmes et peu valorisé et travail spécialisé - plus ponctuel - auquel on reconnaît d'emblée plus de valeur et où se trouve davantage concentrée la main-d'oeuvre masculine.

Les exemples de discrimination systémique envers les femmes - dont l'inégalité salariale est la manifestation la plus visible - sont nombreux tant dans le secteur privé que public⁸, en milieu syndiqué ou non⁹.

Les emplois de bureau, reconnus comme ghettos féminins dans l'ensemble du marché du travail, fournissent notamment des exemples de pratiques discriminatoires basées sur le sexe; surtout ils témoignent de la complexité du phénomène de la discrimination systémique. En effet, si on peut, dans un premier temps, déceler la discrimination sexuelle par la présence (majoritaire) d'hommes aux postes les mieux rémunérés (par exemple magasinier), on peut aussi, dans un deuxième temps, observer une dévalorisation globale des emplois de bureau, dévalorisation liée à la croissance constante du taux de féminité dans cette catégorie de main-d'oeuvre depuis les

6- In *Les femmes et l'emploi: de la discrimination à l'égalité*, recherche de H. David, synthèse de J. Gauthier, IRAT, 1984, p.21.

7- Il est à remarquer qu'un grand nombre des titres d'emploi ne sont pas neutres, mais masculins. Quelques exceptions toutefois, par exemple, employé (e) de bureau, infirmière-infirmier, garde-bébé-puéricultrice...

8- Pour des exemples de discrimination sexuelle dans le secteur manufacturier, voir *Les femmes et l'emploi*, op. cit; dans le secteur public, voir notamment Dominique Gaucher, *Le maternage mal salarié*, 1983.

9- Voir notamment la recherche réalisée par la Commission des droits de la personne, "Les conventions collectives: une piste pour l'analyse de la discrimination en milieu de travail", in *Bulletin de la C.D.P.*, vol. 8, no 6, sept. 1985.

cinquante dernières années¹⁰. Dans ce dernier cas, cependant, la démonstration de la discrimination s'avère plus difficile à faire selon les critères de comparaison établis (emplois "féminins" versus emplois "masculins").

Dans le secteur public, les emplois d'entretien et de service (dont les effectifs se trouvent majoritairement en milieu hospitalier) présentant également de nombreux cas de discrimination: on peut, en effet, y observer un clivage très net entre hommes et femmes, ces dernières se retrouvant massivement dans les échelons inférieurs de cette catégorie.

LA CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS: UN INSTRUMENT JURIDIQUE POUR CORRIGER DES SITUATIONS DE DISCRIMINATION SEXUELLE EN EMPLOI

Suite aux revendications des mouvements féministe et syndical, les gouvernements de différents pays ont adopté ces dernières années des lois anti-discriminatoires¹¹. Au Québec, le principe de l'égalité des individus est consacré, depuis 1976, dans la Charte des droits et libertés de la personne. La promotion et la mise en application de la Charte ont été confiées à la Commission des droits de la personne.

La reconnaissance du principe d'égalité inscrite dans la Charte québécoise (article 10), et plus particulièrement la reconnaissance du droit à un salaire égal pour un travail équivalent (article 19), donne une ouverture pour un recours juridique contre tout employeur faisant preuve de discrimination dans le traitement accordé à ses employé-e-s. Ce recours peut être exercé par les personnes lésées elles-mêmes ou par des organismes les représentant (par exemple des syndicats) en déposant une plainte à la Commission des droits de la personne (article 70). Les pouvoirs d'enquête et de médiation de la Commission ont pour but de faciliter l'identification et la correction des pratiques discriminatoires déclarées illégales dans le cadre de la Charte des droits et libertés.

Bien que la négociation collective demeure le biais privilégié pour mener la lutte contre les pratiques discriminatoires des employeurs, la Charte peut donc représenter un instrument utile pour les syndicats, dans la mesure où elle peut les aider à jouer leur rôle de défenseurs du droit des femmes à l'égalité en emploi. C'est d'ailleurs dans ce contexte qu'il faut situer le geste de la CSN, à l'hiver et au printemps de 1987, de déposer à la Commission des droits de la personne du Québec, dix (10) plaintes collectives signées par plusieurs centaines de travailleuses du secteur public.

Il s'agit d'abord de professionnelles des affaires sociales, des ergothérapeutes, physiothérapeutes et diététistes. Ces professions traditionnellement "féminines"

10- C'est en effet dans les emplois de bureau qu'on peut observer la plus forte concentration de main-d'oeuvre féminine, in *Les femmes, ça compte*, op. cit., tableaux 3005, 3006 et 3007.

Par ailleurs, sur la question de dévalorisation des emplois de bureau, voir notamment G. Dussault et R. Rose-Lizée (1979), *La discrimination à l'égard des femmes et la ségrégation sur les marchés du travail: le cas des employées de bureau à Montréal*; D. Gaucher (1983), *Le maternage mal salarié (travail sexué et discrimination salariale en milieu hospitalier)*; C. St-Pierre, "Les robots sont pas tous d'acier", *Sociologie et société*, vol. XVI, no 1, avril 1984.

11- Pour plus d'informations sur ces législations, voir *Les femmes et l'emploi...*, op.cit., pp. 29 et s.

occupent, en effet, la classification la moins bien rémunérée des différents titres (ou classes) d'emploi des professionnel-le-s des affaires sociales du Québec. Pour autant, le diplôme exigé et le travail effectué est de valeur comparable à des professions plus "masculines" telles qu'éducateurs physiques, récréologues, organisateurs communautaires, etc..

Des travailleuses de la catégorie "entretien" ont également porté plainte par l'intermédiaire de leur syndicat, et ce, tant dans le secteur de l'éducation (cégeps et commissions scolaires) que des affaires sociales (hôpitaux, CLSC, CSS). Il s'agit notamment de préposées à l'entretien ménager (travaux légers), d'aides en alimentation, d'aides générales de cuisine, d'aides aux diètes, etc, lesquelles occupent massivement la classification inférieure de la catégorie. Ces travailleuses demandent la parité salariale avec le titre de préposé à l'entretien ménager "travaux lourds" (à forte prépondérance masculine) et d'aide-concierge (dans l'éducation).

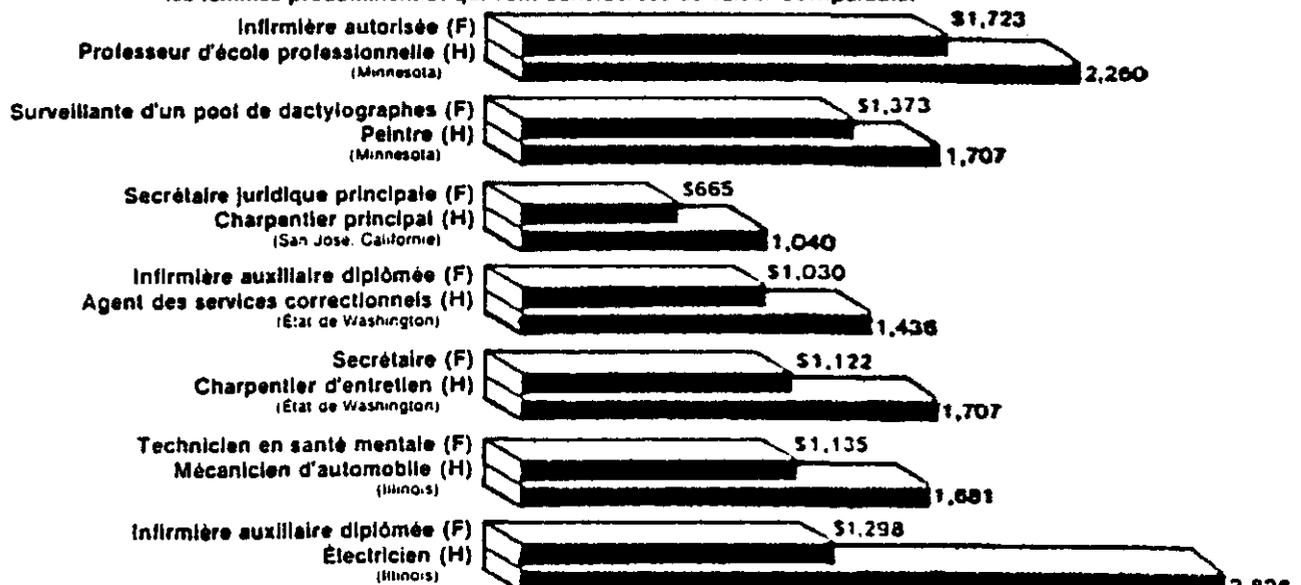
Quant aux couturières, confinées elles aussi dans la classification inférieure, elles revendiquent la parité salariale avec le métier de vitrier, lequel fait appel à un capital humain de valeur comparable.

Les dernières plaintes déposées par la CSN en juin 1987 concernent les employées de la catégorie "bureau" ou "soutien administratif". Dans le secteur de l'éducation comme dans les affaires sociales, les commis féminins demandent la parité avec l'emploi de magasinier, considérant qu'il s'agit là d'un travail de valeur égale (ou comparable), en termes de qualifications, efforts (physiques et mentaux), responsabilités et conditions de travail.

L'ensemble des plaintes a été jugé recevable par la Commission des droits de la personne. Cette dernière n'a cependant pas encore précisé quand débutera l'enquête. Par ailleurs, l'abolition de la discrimination salariale envers les femmes constituera une priorité de la CSN lors des prochaines négociations du secteur public.

La disparité fondée sur le sexe

Voici une comparaison des salaires entre des professions à prédominance mâle et des professions où les femmes prédominent et qui sont considérées de valeur comparable.



Source: Commission on the Economic Status of Women, État du Minnesota, Hay Associates, Norman D. Willis & Associates.
Reproduit avec l'autorisation du New York Times Company Copyright © 1984

Source: SILBERMAN ABELLA, Jugo Rosalie. Égalité en matière d'emploi, rapport d'une commission royale, Ottawa, octobre 1984, p. 278

EXEMPLE DE FACTEURS DISCRIMINATOIRES DANS L'ÉVALUATION DU TRAVAIL

	Arrimeur/ Entretien	Infirmière dans une entreprise
FACTEURS		
Chaque facteur est coté suivant une échelle allant de 1 à 10. (Aux fins de la simplicité, aucun coefficient de pondération n'a été appliqué.)		
APTITUDES		
Expérience du métier	10	1
Formation	5	7
RESPONSABILITÉ		
Argent	0	0
Équipement et machines	8	3
Sécurité	3	6
Travail fait par autrui	3	0
EFFORT		
Lever des objets	4	2
Posséder de la force	7	2
Efforts physiques soutenus	5	1
CONDITIONS		
Milieu physique	6	0
Position du corps au travail	6	0
Risques	7	0
TOTAL	64	22

Ce jeu de facteurs est discriminatoire, car il énumère de nombreux aspects propres au métier d'homme, et très peu qui soient caractéristiques de l'emploi de femme. En outre, certains des éléments se rapportant au métier d'homme sont doublés; par exemple, "posséder de la force" s'apparente à bien des égards à "efforts physiques soutenus", de sorte qu'une cote élevée accordée à l'un correspondra très souvent à une cote élevée dans le second cas. La même observation vaut pour la paire "lever des objets" et "posséder de la force". Notons que la différence existant entre les cotes attribuées au facteur "expérience du métier" l'emporte carrément sur l'écart plus significatif observé pour le facteur "formation"

Source: adapté de *Definitions of Human Relations Skills*, dans Acker (1985), p. 16.

EXEMPLE DE FACTEURS DISCRIMINATOIRES DANS L'ÉVALUATION DU TRAVAIL

Exemple de facteurs moins subjectifs dans l'évaluation du travail

FACTEURS	Arrimeur/ Entretien	Infirmière dans une entreprise
Chaque facteur est coté suivant une échelle allant de 1 à 10. (Aux fins de la simplicité, aucun coefficient de pondération n'a été appliqué.)		
Connaissances générales	6	8
Complexité du travail	6	7
Formation	5	7
Doit veiller sur autrui	3	8
Veiller sur du matériel et de l'équipement	8	6
Effort mental	5	6
Concentration visuelle	6	6
Activité physique	8	5
Conditions de travail	6	1
TOTAL	53	54

Il est essentiel de s'assurer que le jeu de facteurs employé traduit les caractéristiques différentes, importantes et pertinentes de tous les emplois auxquels il s'appliquera. Il faut vérifier les cotes attribuées aux divers facteurs dans le cas des fonctions exécutées principalement par des femmes; si les cotes faibles sont nombreuses, ou si le jeu de facteurs ne permet pas d'évaluer des aspects de ces fonctions qui sont importants pour l'entreprise, alors le jeu de facteurs en question est discriminatoire et il y aura lieu de le modifier.

Source: adapté de *Definitions of Human Relations Skills*, dans Acker (1985), p. 16.

Il est important de bien définir les éléments associés au travail des femmes dans l'évaluation de leurs emplois. Il faudrait garder à l'esprit la liste suivante d'éléments souvent ignorés:

La motricité fine comme un doigté rapide

Le stress lié aux distractions

Le stress lié à la concentration (p. ex. les écrans cathodiques)

La coordination physique spéciale ou l'utilisation fine des doigts et des mains (p. ex. la dactylographie, les injections, le dessin d'affiches)

L'organisation des rendez-vous

La coordination des réunions

La tenue des livres de comptes

Le classement

La rédaction des lettres type

La lecture de formules

La protection de renseignements confidentiels

Le fonctionnement des machines de bureau

Le nettoyage de la saleté, des excréments, de la vomissure, des détritrus, etc.

Une position assise pendant de longues périodes

Le stress lié au temps

Le stress lié à la communication

Le stress associé à la fréquentation de malades et d'handicapés sans espoir de guérison

La simultanéité de tâches multiples

Le sens de l'organisation

Le stress lié à des demandes multiples (exécuter un travail rapidement et offrir le meilleur service à plusieurs personnes)

Le travail dans un milieu bruyant

Le travail en aire ouverte, avec ou sans cloisons

Le travail dans un espace exigü

Les réponses aux questions du public au téléphone ou en personne

Les réponses aux plaintes du public

La responsabilité à l'égard de résidents ou de patients en institution

La formation acquise avant l'emploi

Le degré de gravité des problèmes des résidents ou des patients en

USA - CANADA - USA PLUS DE MOINS POUR LES FEMMES?

Personnes-ressources:

Ginette Dussault
Chercheure et
économiste
IRAT

Bernard Landry
Professeur
UQAM

Par un atelier-débat, les personnes-ressources ont tenté de cerner les impacts d'un accord de libre-échange CANADA-USA sur l'organisation de la société et les conséquences possibles sur les conditions de vie des femmes. Nous reproduisons ici la présentation de Ginette Dussault.

Les enjeux du libre-échange, autant pour les femmes que pour l'ensemble de la population, reposent, selon moi, sur l'atteinte à la souveraineté canadienne qu'une telle entente peut entraîner. Pour expliquer ma position, je vais essayer de mettre en lumière, d'une part, les actions unilatérales prises par les Américains contre ce qu'ils prétendent être des pratiques de commerce déloyales du Canada et, d'autre part, l'absence de protection contre de tels agissements dans l'entente convenue récemment. Pour mieux comprendre les enjeux actuels, il est utile de replacer tout le débat du libre-échange dans son contexte. La présentation de Monsieur Landry sur les raisons expliquant pourquoi on parle maintenant d'un traité de libre-échange avec les États-Unis situe l'évolution historique du débat. Je ne l'aurais pas faite exactement de la même façon, mais il n'y a pas de grandes divergences d'interprétation. Je vais donc enchaîner sur ce qu'il vient de dire.

Un traité de libre-échange est nécessairement une entente entre deux ou plusieurs gouvernements, chacun d'eux souverain sur le territoire compris à l'intérieur de ses frontières. C'est cette dimension de souveraineté qui est en jeu dans l'entente qui nous intéresse. Dans les objections ou les craintes que certains ont face à cette entente, il y a la constatation qu'il y a une énorme différence entre les deux gouvernements en présence. Un peu pour répondre à ces objections, M. Landry a fait référence au Marché commun en disant que ce traité, beaucoup plus contraignant qu'un traité de libre-échange, fonctionnait sans avoir menacé la souveraineté des pays membres. C'est vrai. Mais le Marché commun est signé par plusieurs gouvernements et d'une certaine façon, ils peuvent contrebalancer les différences de pouvoir qui existent, par exemple, entre l'Allemagne et les autres économies. Ceci n'est pas le cas dans le traité qui nous intéresse. Cette possibilité de contrepoids n'existe pas puisqu'il s'agit d'une entente bilatérale.

Revenons donc à la question de fond. Pourquoi soudainement signerait-on un traité de libre-échange si cela peut mettre en danger la souveraineté d'un État? Cela mérite une explication. Dans la marge de manoeuvre, dans l'objet de souveraineté que chaque gouvernement a sur son propre territoire, il peut décider des choses qui affectent son voisin. Il peut décider des règles économiques qui s'appliqueront sur son territoire, et donc ces règles affecteront, par ricochet, son voisin. Lors de la création du GATT, comme M. Landry l'a souligné, les gens se rappelaient qu'avant la Deuxième Guerre mondiale, la crise des années 30 avait été amplifiée par le fait que chaque gouvernement avait alors fermé ses frontières à la concurrence des produits étrangers pour essayer de protéger l'emploi chez lui. Cette attitude n'avait fait qu'empirer la situation. En adoptant cette solution, qu'on appelle protectionnisme, chaque pays avait pourtant utilisé des pouvoirs qu'il détenait légitimement, avait exercé sa souveraineté. À cause des conséquences négatives pour tous, les pays signataires du GATT ont donc promis que ce ne seraient plus des outils qu'ils utiliseraient pour soutenir l'emploi chez eux.

Les mesures protectionnistes sont une façon d'exporter son problème de chômage chez le voisin, et les pays signataires du GATT ont convenu de ne plus recourir à ce moyen-là pour régler leurs problèmes économiques et pour assumer leurs responsabilités économiques face à leurs concitoyens. Je pense que cela se comprend bien. On n'a donc pas à se scandaliser outre mesure en constatant qu'on perd un peu de souveraineté en signant un traité de libre-échange. C'est effectivement, en soi, une décision de ne pas utiliser tous les pouvoirs qu'on a pour faire n'importe quoi. Comme dans tous les autres cas de traités internationaux, on s'engage, en signant un traité de libre-échange, à ne pas faire certaines choses qu'autrement on aurait le droit de faire. Et si tout le monde respecte son engagement, tout le monde y gagne.

C'est ici que les divergences surgissent entre les gens qui, fondamentalement, croient que le traité ne peut qu'être favorable au Canada et ceux qui pensent qu'il y a danger à signer une entente bilatérale avec les États-Unis: est-ce qu'on va perdre trop? en acceptant de se discipliner dans l'usage des instruments qu'il a pour intervenir dans l'économie, est-ce que le Canada perd trop de pouvoirs par rapport à ce qu'il va gagner?

Si on prend l'envers de la médaille de ce que M. Landry a dit sur les raisons qui expliquent pourquoi on parle maintenant de libre-échange avec les États-Unis, on va pouvoir illustrer les enjeux sous-jacents. Selon lui, la première raison de l'intérêt actuel pour le libre-échange avec les États-Unis est négative et pas très belle: c'est la montée du protectionnisme américain. Parce qu'ils sont gros, parce qu'ils sont de mauvaise humeur maintenant, parce qu'ils ont un gros déficit commercial, les Américains posent des gestes qui nous nuisent effectivement. Cette seule raison justifie de leur parler, d'essayer de régler le problème, c'est vrai. Mais regardons au juste ce que cela veut dire. Les États-Unis sont signataires du GATT. En signant les accords du GATT, ils se sont engagés, comme tous les autres signataires du GATT, à ne plus avoir recours aux mesures protectionnistes pour régler leurs problèmes économiques. Le GATT est déjà un traité international régissant les règles du commerce international. Qu'est-ce que ça veut dire qu'il y ait maintenant une montée du protectionnisme aux États-Unis alors qu'ils ont signé le GATT, alors qu'ils se sont engagés à contrer la montée du protectionnisme?

Selon moi, si les États-Unis peuvent prétendre continuer à respecter leurs engagements face au GATT tout en devenant effectivement plus protectionnistes, c'est parce qu'ils ont procédé à une redéfinition unilatérale (M. Landry a lui aussi admis que les actions du gouvernement américain dans ce domaine-là étaient effectivement unilatérales) des clauses qu'ils ont signées au GATT.

Je vais y aller un peu plus précisément en donnant un exemple, soit la plainte que les Américains ont formulé contre les poissons de fond. Les poissons de fond pêchés dans l'est du Canada se vendaient aux États-Unis moins cher que le prix que les pêcheurs américains étaient capables de rencontrer. Donc, les poissons canadiens ont gagné une partie du marché américain. Il y a eu une action pour imposer des tarifs compensatoires sur les poissons canadiens. C'est permis dans le GATT. Le GATT est une entente internationale mais puisqu'il n'y a pas de police internationale, chaque pays se réserve le droit d'intervenir si d'autres pays ne respectent pas leurs engagements. La montée du protectionnisme aux États-Unis se situe dans ce contexte. Ils regardent maintenant ce que les Canadiens font et disent: "Eh bien, ce n'est pas correct. Ce n'est pas ce à quoi le Canada s'est engagé en signant le GATT".

C'est donc une différence d'interprétation, une différence de sens à donner aux ententes du GATT. Qu'est-ce qu'ils reprochent précisément au Canada dans cette cause-là? Ils reprochent l'aide que le gouvernement du Canada donnait aux pêcheurs dans le cadre des programmes d'expansion économique régionale, à l'achat de bateaux... Le programme que le Canada avait mis sur pied disait que, dans les régions à fort taux de chômage, le Canada aurait un programme de subventions pour aider à l'établissement d'entreprises dans ces régions. À l'intérieur de ce programme, le gouvernement canadien a pu subventionner l'investissement dans les bateaux de pêche pour soutenir l'emploi. Voilà pour la situation factuelle.

De leur côté, les Américains ont dit que, par ce programme, le Canada subventionnait directement les exportations, contrevenant ainsi à ses engagements antérieurs. Le Canada, comme tous les autres signataires du GATT, s'est en effet engagé à ne pas recourir à ce moyen d'intervention. Le GATT interdit de subventionner un producteur

uniquement parce qu'il vend à l'étranger. On peut aider une entreprise autant pour vendre sur le marché national que sur le marché étranger, mais on ne peut choisir les entreprises qu'on veut aider uniquement parce qu'elles veulent vendre à l'extérieur et que sans subvention, elles seraient incapables de rencontrer la concurrence étrangère. L'accès au programme de subvention doit être universel, ne doit pas dépendre du fait que la production est destinée au marché d'exportation. C'est là le sens traditionnel donné à l'interdiction de subventionner **directement** les exportations.

L'analyse des Américains est la suivante: quand le Canada décide de subventionner les entreprises de Gaspésie ou des Maritimes parce que ces régions connaissent des taux de chômage trop élevés, dans le fond, il n'aide pas l'Ontario. Il y a là un accroc au principe d'universalité. On peut donc l'associer à une subvention directe aux exportations puisque les pêcheurs qui sont dans ces régions-là exportent. C'est sur ce raisonnement que les Américains ont basé leur plaidoyer pour imposer une surtaxe aux exportations canadiennes de poissons de fond.

C'est ce glissement dans l'interprétation que les Américains font du sens des engagements du GATT qui exprime la montée du protectionnisme américain. La jurisprudence antérieure n'avait jamais remis en question le bien-fondé des programmes de développement régional. Si un tel programme s'adressait à toutes les entreprises d'une région donnée, si la vocation d'exportation n'était d'aucune espèce de façon un critère d'admissibilité au programme, alors le programme n'était pas associé à la pratique déloyale de subvention directe aux exportations même si des industries qui produisaient à la fois pour le marché domestique et le marché extérieur en profitaient.

La commission MacDonald avait déjà, de son côté, constaté la détérioration des relations commerciales entre le Canada et les États-Unis. C'est cette constatation qui l'avait amenée à proposer la négociation d'une entente commerciale spéciale avec nos voisins du Sud de façon à obtenir un mécanisme civilisé pour régler ces différends commerciaux. Si la montée du protectionnisme américain est la première raison expliquant la négociation actuelle d'un traité de libre-échange avec les États-Unis, il serait normal de croire que l'objectif premier d'un tel accord devrait être ce mécanisme de règlement de différends. Or, ce qu'on en sait maintenant de l'accord, c'est qu'il va y avoir un tribunal d'appel international où il y aura quelqu'un du Canada, quelqu'un des États-Unis et quelqu'un choisi par les deux, donc neutre. Mais le rôle de ce tribunal ne sera pas d'appliquer les accords du GATT, d'interpréter ce que les accords du GATT veulent dire. Son rôle sera limité à vérifier si les lois internes de chaque pays sont respectées. Comme la montée du protectionnisme américain passe par l'adoption de projets de loi plus protectionnistes qui intègrent la redéfinition unilatérale qu'ils font des clauses du GATT, comme les plaintes que les Américains vont lever vont l'être en fonction des lois américaines, le tribunal va uniquement avoir comme rôle de vérifier si le tribunal américain a bien interprété les lois protectionnistes américaines. Je pense que ce n'est pas suffisant pour garantir l'accès au marché américain et que l'objectif premier de la négociation n'a pas été atteint. Il est donc légitime de se demander si les nouvelles contraintes que le gouvernement du Canada a acceptées, les limites à sa souveraineté, ne sont pas excessives dans les circonstances.

ATELIERS SÉRIE B

SUR LA CORDE RAIDE

**Personne-ressource: Diane Bernier, t.s.
Professeure agrégée,
Université de Montréal**

Les trois heures consacrées à ce sujet visaient à:

- Dépasser les notions populaires sur le stress;**
- Initier à la subjectivité et à la complexité du phénomène;**
- Mettre en évidence la responsabilité organisationnelle et personnelle dans la gestion du stress;**
- Donner des outils utilisables à court terme par les participantes.**

Nous dénombrons quatre sources importantes de stress: la nouveauté, la frustration, la surcharge et l'isolement. Dans un premier temps, nous analyserons ce que la recherche en dit pour remédier au stress des employées et employés. Ensuite, d'un point de vue organisationnel, nous soulignerons l'importance de la valorisation et du pouvoir; d'un point de vue personnel, nous déterminerons quand se reposer ou se battre et comment prendre soin de soi.

AUTO-ÉVALUATION DES PRIORITÉS ET DE LA DÉLÉGATION¹

Coter de 0 à 10 les items de l'échelle

1. Je suis indispensable. J'accepte plusieurs responsabilités parce que je suis la seule à pouvoir les réaliser. ()
2. Les crises quotidiennes occupent tout mon temps. Je joue au "pompier". ()
3. Je fais beaucoup de choses en même temps. Je suis capable d'en faire beaucoup, je dis rarement "non". ()
4. Je me sens toujours sous pression, je suis toujours en retard et je n'ai pas le temps de me rattraper. Je me dépêche constamment. ()
5. Je travaille habituellement de longues heures, 10, 12, 14 et même 18 heures par jour; 5, 6 et 7 jours par semaine. ()
6. Je me sens constamment débordée par les demandes et les détails et (ou), le plus souvent, je suis obligée de faire ce que je n'ai pas envie de faire. ()
7. Je me sens coupable de quitter le travail à l'heure. Je n'ai pas assez de temps pour le repos et les relations interpersonnelles. Je rapporte les soucis et les problèmes du travail à la maison. ()
8. Je rate continuellement les échéances. ()
9. Je suis terrassée par la fatigue et l'apathie, je connais plusieurs heures d'activité improductive. ()
10. J'oscille de façon chronique entre des tâches alternatives déplaisantes ()

Interprétation: -35: pression du temps pas significative
36-60: importance de réduire les risques
61: perte de contrôle

1- CHARLESWORTH, E. et NATHAN, R., *Stress Management a comprehensive Guide to Wellness*, Biobehavioral Press, 1982.

ÉCHELLE DES ÉVÈNEMENTS RÉCENTS DE LA VIE²

1-Décès d'un conjoint	100	23-Départ de la maison de son fils ou de sa fille	29
2-Divorce	73	24-Difficultés avec sa belle-famille	29
3-Séparation conjugale	65	25-Réussite majeure sur le plan personnel	28
4-Peine d'emprisonnement	63	26-Début ou cessation d'emploi du conjoint	26
5-Décès d'un parent proche	63	27-Début ou fin des classes	26
6-Blessure personnelle ou maladie	53	28-Changement dans ses conditions de vie	25
7-Mariage	50	29-Revue de ses habitudes de vie	24
8-Congédiement	47	30-Problèmes avec son supérieur	23
9-Réconciliation conjugale	45	31-Changement dans ses conditions ou ses heures de travail	20
10-Retraite	45	32-Changement de domicile	20
11-Problème de santé d'un membre de la famille	44	33-Changement d'écoles	20
12-Grossesse	40	34-Changement dans ses activités récréatives	19
13-Problèmes d'ordre sexuel	39	35-Changement dans ses activités religieuses	19
14-Naissance ou adoption	39	36-Changement des activités sociales	18
15-Réorganisation dans son travail ou son commerce	39	37-Emprunt de moins de 10 000\$	17
16-Changement de situation financière	38	38-Nouvelles habitudes de sommeil	16
17-Décès d'un ami proche	37	39-Changement dans le nombre des réunions de famille	15
18-Mutation au travail	36	40-Nouvelles habitudes alimentaires	15

2- HOLMES, T.S., et HOLMES, T.H., "Short-Term Intrusions Into the Life Style Routine". *Journal of Psychosomatic Research*, vol. 14, 1970, pp. 121-132.

19-Dispute accrue avec son conjoint	35	41-Vacances	13
20-Emprunt de plus de 10 000\$	35	42-Période des fêtes de Noël	12
21-Remboursement d'un hypothèque ou d'un prêt	30	43-Infractions mineures à la loi	11
22-Responsabilités modifiées au travail	29		

FAIRE PENCHER LA BALANCE

Personne-ressource: Diane Sylvestre
Conseillère en communication

Connaitre les subtilités du lobbyng et dégager les conditions et les qualités personnelles nécessaires à son application, voilà le défi qu'ont tenté de relever les congressistes attirées par ce mode d'intervention.

**Le lobbying est-il réservé à quelques mystérieux experts?
Est-ce un outil à la portée des groupes?**

Certaines conditions assurent un lobbying efficace:

- Les pré-requis essentiels;
- La connaissance des structures, du langage, du milieu, des règles du jeu;
- Les qualités, les réseaux, les appuis;
- Les différences entre le lobbying associatif et le lobbying d'experts.

Il n'y a pas de recette miracle concernant le lobbying, ni de bonne fée capable de vous accorder toutes les réponses ou les subventions demandées. Il y a cependant des mécanismes, des structures et des personnes qui, à l'intérieur de vos démarches, feront "pencher la balance".

HISTORIQUE

Il faut tout d'abord souligner que le lobbying est une profession aussi vieille que la politique et les groupes de pression, mais bien jeune ici, sinon aussi jeune que notre pays. C'est en Grande-Bretagne que l'on retrouve le terme "lobby", alors utilisé afin de désigner les couloirs et les corridors de la Chambre des communes puis, au sens figuré, les conversations qui s'y déroulaient. Le mot traversa l'Atlantique. Les États-Unis l'adoptèrent et le néologisme "lobbyiste" fit son apparition dans les cercles du pouvoir.

Comme vous le savez, les "lobby" américains (corps intermédiaire, groupes d'intérêts ou de pression) sont très puissants et tendent à influencer le Congrès, les sénateurs et les divers paliers gouvernementaux. On dit d'ailleurs que chez nos voisins du Sud, le lobbying est institutionnalisé et les "lobbies" sont la "troisième chambre" du pouvoir.

Au Canada, malgré le voisinage avec les États-Unis, ces pratiques ont pris un certain temps avant de s'implanter. On trouvait, et l'on trouve encore, dans certains milieux, ce trafic d'influences immoral. Mais peu à peu, et ce, à cause de l'enflure de l'État Providence, les diverses communautés sentirent le besoin de se regrouper selon des affinités d'intérêts partagés, afin de se faire entendre des gouvernements. L'on vit naître alors des agences de lobbyistes professionnels dont le principal mandat fut d'établir des relations entre un groupe ou des électeurs ou électrices et l'État.

Au Québec, il existe peu d'agences de lobbying. De par nos moeurs politiques, cette forme de relations publiques n'a pas encore acquis ses lettres de noblesse. Cependant les "lobbies", groupes de pression sont de plus en plus nombreux et mieux structurés. Ils sont présents à tous les niveaux de pouvoir. De commissions parlementaires aux commissions itinérantes de consultation, ils oeuvrent en collaboration avec ces instances, et ce, afin de dégager des consensus et de fixer des priorités sociales pour le bien-être de leur communauté. Les groupes de pression sont donc un apport essentiel à toute démocratie, surtout au Québec. Même si le nombre de "lobbies" tend à augmenter et à se diversifier au fil des années, la démarche demeure, dans bien des cas, fragile et peu assurée.

TYPES DE LOBBYING

Il faut tout de suite comprendre que le lobbying ou "démarchage" s'applique uniquement à la classe gouvernementale et politique. Les types de démarchages sont aussi différents que les objectifs poursuivis. Toutefois la planification et la préparation du ou des dossiers est la même.

Acheminement de dossiers

Hypothèse — La ministre de la Condition féminine vous consulte sur un dossier pouvant faire l'objet d'un projet de loi vous concernant et vous demande d'acheminer un dossier. La première opération se situe dans la recherche de pièces d'archives, la documentation étant l'instrument de base. Tous les documents sont utiles à la composition du dit dossier: les mémoires, les communiqués de presse émis, les pochettes

de presse, les découpures de presse, etc.. Cette information colligée vous permettra premièrement de bien étoffer votre dossier et par la suite de vérifier sur le "terrain" ces données. Vous aurez un portrait complet de la situation, qui vous permettra d'établir une stratégie de communication(s'il y a lieu) et d'action. Concrètement, Madame la Ministre tient à ce que tel volet du dossier soit plus explicite ou publicisé. Or selon nos recherches et après vérification avec les fonctionnaires et députés de l'Opposition, il s'avère que cet aspect du dossier est négligeable et ne servirait qu'à masquer le fond du problème. Si donc votre recherche n'est pas complète, vous serez peut-être victime de désinformation et impuissante devant une stratégie de communication. Mais ceci n'est que pure hypothèse... de la part de la Ministre, il va s'en dire.

La cueillette de l'information

Vous avez donc votre dossier bien en main. Vous vous êtes désigné une personne qui assurera la continuité et les relations entre votre groupe et Madame la Ministre. Cette relationniste doit, si possible, avoir de nombreux contacts auprès des cadres politiques, des attachés-es politiques, des fonctionnaires, etc.. En somme elle doit être "visible" afin de recueillir toute information complémentaire ou de contre-vérifier certains renseignements. Elle se doit d'être à l'affût des intentions du gouvernement, des mouvements de l'opinion publique, des sondages et sensible au jeu des partis politiques. Capable d'analyse et de synthèse, elle doit constamment vous éclairer et vous alimenter. Une perle, quoi!

Les instances décisionnelles

Si le dossier est controversé, votre subvention annulée ou tout simplement si votre dossier est ignoré, le ou les personnes de votre organisme devront rencontrer, par le biais de la relationniste, les autorités suivantes, par ordre décroissant d'importance:

Gouvernement fédéral:

- Les sous-ministres et hauts fonctionnaires
- Le personnel de cabinet: attachés-es politiques et chef de cabinet
- Les députés ministériels
- Le Ministre ou Conseil des ministres
- La presse parlementaire
- Les partis d'opposition

Gouvernement provincial:

- Les attachés-es politiques
- Le caucus des députés ministériels
- Les adjoints parlementaires
- Le Ministre ou Conseil des ministres
- Les partis d'opposition
- La presse parlementaire
- Les fonctionnaires

Occasionnelles ou professionnelles?

L'une ou l'autre doit posséder certaines qualifications ou aptitudes afin de réaliser votre ou vos objectifs et d'investir ces réseaux. Pour des raisons pratiques et bien souvent budgétaires, les groupes de pression ont très souvent recours à une personne de "l'intérieur". Sachez choisir votre représentante. Elle sera, dans bien des occasions, votre "image" et votre porte-parole.

Choisissez une personne qui a:

- Une connaissance du milieu et des gens qui composent ces pouvoirs;
- Une connaissance du langage de ces milieux et de l'appareil législatif;
- Une connaissance du fonctionnement des institutions politiques;
- La capacité d'analyser la situation;
- Du tact, de la diplomatie et de la prudence;
- Une sensibilité aiguisée.

Une communicatrice, quoi!

Son mandat, comme je l'ai souligné antérieurement, consiste à traiter l'information, à faire la recommandation appropriée, à élaborer une stratégie d'intervention. Occasionnelle, elle pourra participer à toutes ces étapes et vous conseiller adéquatement. Professionnelle, son travail pourrait se limiter à l'une ou l'autre des étapes. Ainsi certains groupes préfèrent recueillir l'information, adopter une stratégie, rencontrer les divers intervenants et consulter par la suite un ou une lobbyiste professionnel-le à la phase dite de pression. Ce dernier ou cette dernière utilisera tous les moyens dont il-elle dispose pour accroître l'impact désiré: influence, sondages, conférences de presse, conférences publiques, campagnes de lettres ou de télégrammes, de publicité, etc.. Tous les moyens de communication sont à envisager, et ce, conditionnellement au plan d'action adopté.

CONCLUSION

Complicé? Non. Tout comme la politique, le lobbying offre des possibilités et des champs d'intervention multiples. La recette de base reste cependant la même: analyse d'une situation, documentation, planification, intervention. Ce sont les ingrédients de communication et de relations publiques qui changent. Il faut donc adapter. Innover. Oser, et ce, afin que nos lobbyistes réussissent la cuisson.

Soyez donc bien préparées. Assurez-vous que votre message est clair, sans ambiguïté et crédible; présenter un dossier structuré, vulgarisé; soyez déterminées, éloquentes, visibles, mais surtout, perdurer. Il n'y a que dans cet esprit de continuité que les femmes parviendront à prendre leur place et leur dimension.

N.B. Si éventuellement certaines d'entre vous ont besoin de quelques conseils, il me fera grand plaisir de vous les communiquer!

FRANCHIR LES ÉTAPES

**Personne-ressource: Anne-Geneviève Girard
Psychologue**

Plusieurs auteurs ont décrit différentes phases de la vie adulte, que ce soit en termes de développement personnel, professionnel ou familial. Bien peu pourtant, ont étudié spécifiquement le développement des femmes et encore moins les variations de ces étapes en fonction du milieu social et culturel ainsi que de nos habitudes et préjugés. Dans cet atelier, les participantes étaient invitées à réfléchir sur la problématique à partir des étapes de leur propre développement.

Pour ce faire, elles réalisèrent une courte histoire de leur vie, portant principalement sur les étapes de vie au travail et dans les relations significatives: sociales, conjugales, familiales. Était ensuite présenté aux participantes un questionnaire favorisant une prise de conscience des stéréotypes qui entourent nos décisions.

À partir de ces deux outils, les participantes illustrèrent et analysèrent les conflits spécifiques à chacune des étapes, la notion de crise ou de transition qui les accompagne et les effets de ces crises sur l'adaptation et le développement subséquent.

Ce questionnaire fournit, aux personnes intéressées, l'occasion de mesurer leur degré de conscience face aux stéréotypes qui entourent leurs décisions.

RÉPONDEZ SPONTANÉMENT AUX QUESTIONS SUIVANTES:

Toute chose étant égale par ailleurs, un homme:

- 1- Peut avoir un premier enfant entre ___ et ___ ans
- 2- Est physiquement attrayant entre ___ et ___ ans
- 3- Peut se remarier entre ___ et ___ ans
- 4- Peut fréquenter quelqu'un entre ___ et ___ ans
- 5- Doit subvenir à ses besoins entre ___ et ___ ans
- 6- Peut changer sa carrière d'homme d'affaires pour devenir professeur entre ___ et ___ ans
- 7- Peut avoir son propre appartement entre ___ et ___ ans
- 8- Peut aller au cégep entre ___ et ___ ans
- 9- Doit commencer sa carrière entre ___ et ___ ans
- 10- Peut changer sa carrière de chauffeur d'autobus par celle de sociologue entre ___ et ___ ans
- 11- Peut prendre sa retraite entre ___ et ___ ans
- 12- Peut divorcer entre ___ et ___ ans
- 13- Doit parvenir au sommet de sa carrière entre ___ et ___ ans
- 14- Est un vieillard à partir de ___ ans
- 15- Peut avoir son dernier enfant entre ___ et ___ ans

Toute chose étant égale par ailleurs, une femme:

- 1- Peut changer sa carrière entre ___ et ___ ans
- 2- Est une vieille femme à partir de ___ ans
- 3- Doit parvenir au sommet de sa carrière entre ___ et ___ ans
- 4- Peut avoir son dernier enfant entre ___ et ___ ans
- 5- Peut divorcer entre ___ et ___ ans
- 6- Peut prendre sa retraite entre ___ et ___ ans
- 7- Peut changer sa carrière de chauffeure d'autobus par celle de sociologue entre ___ et ___ ans
- 8- Doit commencer sa carrière entre ___ et ___ ans
- 9- Peut aller au cégep de ___ à ___ ans
- 10- Peut avoir son propre appartement de ___ à ___ ans
- 11- Peut changer sa carrière de cadre dans une corporation pour celle d'enseignante entre ___ et ___ ans
- 12- Doit subvenir à ses besoins entre ___ et ___ ans
- 13- Peut fréquenter quelqu'un entre ___ et ___ ans
- 14- Peut se remarier entre ___ et ___ ans
- 15- Est physiquement attrayante de ___ à ___ ans
- 16- Peut avoir son premier enfant de ___ à ___ ans

COMMENT SORTIR D'UNE ()

**Personne-ressource: Jacqueline Lamothe, professeure
Département de linguistique
Université du Québec à Montréal**

À travers ce thème, les participantes ont été sensibilisées au pouvoir et à la féminisation du langage. Par ailleurs, Madame Lamothe a mis en évidence les enjeux et les résistances en matière de féminisation des titres.

Le sexisme s'inscrit dans les discours, les expressions et même dans la grammaire: système du genre et structure logico-syntaxique.

L'importance de la désignation: ce qui n'est pas nommé dans une langue n'appartient pas à la vision du monde de ses usagères et usagers. La féminisation ne se limite pas à trouver des féminins aux mots, mais à les utiliser dans les discours.

Fondements sociaux et linguistiques de la féminisation.

1. Langue et sexisme

Le sexisme s'inscrit non seulement dans les discours (juridique, ethnologique, linguistique, etc.), les métalangages (dictionnaires, etc.), les expressions figées (locutions et proverbes), mais au coeur même de la langue: dans le système du genre et dans la structure logico-syntaxique.

C'est ainsi qu'une connotation péjorative est attachée au féminin de certains noms, ce qui crée une dissymétrie entre, par exemple, aventurier-aventurière, entraîneur-entraîneuse, maître-maitresse. Une façon d'injurier un homme: le traiter de ... "noms féminins" comme "lavette", "poule mouillée", etc.. Plus: le superlatif d'un "salaud": une "salope".

Si les termes génériques désignent à la fois les femmes et les hommes: "personnes", "êtres humains", "gens", etc., le masculin générique est, pour sa part, entaché d'ambigüités. Dans: "Les candidats devront être compétents", s'agit-il clairement de personnes des deux sexes ou de référents uniquement de sexe masculin? Il faudrait, dit-on, conserver l'usage du seul masculin lorsqu'il s'agit de désigner la fonction. Mais lorsqu'on entend: "Je vais chez le dentiste", quand pense-t-on qu'il s'agit de "la personne qui soigne les dents" plutôt que "la personne de sexe mâle exerçant cette profession"??

Conclusion: quand on efface le féminin, on occulte les femmes. Le masculin général est donc à proscrire.

2. Féminisation

Importance de la désignation

"Ce qui n'est pas nommé par un terme ou par une relation dans une langue n'appartient pas à sa vision du monde."^{**} Les femmes désirent donc être des femmes à part entière jusque dans les règles grammaticales. La féminisation des titres et la désignation des femmes par des termes féminins viennent donc de la volonté de ne plus occulter la présence de 52% de la population.

Féminisation et syntaxe

On ne parle pas en mots détachés. Ce sont les constructions syntaxiques qui permettent d'avoir accès aux différences sémantiques. Le temps mis à comprendre l'énoncé: "Le gouverneur général et son époux...", ou la dissonance sémantique de: "Le député portait une robe de soie verte", indique que dans nos usages et représentations, le masculin est associé au trait mâle. Enfin, c'est pour des questions de nature logico-

* RÉMY, Monique, "Féminisation des titres et des professions: Dissonances à propos du 'la' ", *Communiquer et traduire*, Université de Bruxelles, 1985.

** HOUBEBINE, Anne-Marie, "Le français au féminin", *La linguistique*, vol. 23, 1987.

syntactique qu'il faut trouver des alternatives à des énoncés tels que: "Le Canadien moyen est une femme de 35 ans..."

La féminisation consiste donc 1) à trouver un féminin pour chaque nom d'agent existant seulement au masculin et à utiliser des termes féminins chaque fois qu'on veut désigner une ou des femmes; 2) à faire coexister le masculin et le féminin des noms d'agents dans tout discours, oral ou écrit, lorsqu'on parle des deux sexes. Il serait parfaitement inconsistant de confier au féminin le soin de désigner les femmes, mais de confier au seul masculin celui de désigner les femmes et les hommes, faisant ainsi retomber les femmes dans l'invisibilité.

Objections

On invoquera la lourdeur, des problèmes de lisibilité, l'inélégance, etc..

Notons tout d'abord que la plupart des objections ont un substrat commun, soit l'insécurité. 1) Insécurité linguistique: la langue étant considérée comme "valeur-sûre-et-immuable, toute modification au moyen d'une action volontariste peut provoquer des réactions émotives parfois violentes. Il s'agit tout simplement d'une prise de conscience d'un phénomène inhérent aux langues naturelles, à savoir leur caractère évolutif. 2) Insécurité sociale: éventuellement, cela pourrait aussi cacher (ou révéler) un fond de misogynie. Que penser de certains "sauveurs" de la "belle langue française" qui accusent les femmes de chercher à l'abîmer, voire à la détruire?...

Conclusion

À ceux et celles qui estimerait encore que la violence sociale est plus importante que la discrimination langagière, ou qui ne seraient pas sensibles au fait que la langue soit effectivement un véhicule de cette autre discrimination, sociale, je dirai que la pratique du langage est une pratique sociale au même titre que les autres. De sorte que sa transformation au moyen de la féminisation constitue un élément du changement des rapports sociaux.

EXERCICES

Nous reproduisons une série d'exercices qui permettront aux lectrices curieuses d'évaluer leurs connaissances par rapport à la symbolique du langage et plus particulièrement par rapport à certaines expressions courantes.

Les stéréotypes sexistes et leur expression

1. Les expressions suivantes contiennent un masculin dit "générique".

À votre avis, ce masculin peut-il désigner les femmes?

	OUI	NON
L'homme de la rue	----	----
Le genre humain	----	----
De mémoire d'homme	----	----

Un homme averti en vaut deux ---- ----
 Appel à tous ---- ----
 Tous pour un, un pour tous ---- ----

2. Est-il possible de transposer au masculin les expressions suivantes?

Si oui, conservent-elles le même sens?

Une femme bien roulée
 Un beau brin de fille
 Une poupée
 Une jolie femme
 Une femme aguichante

3. Quel est le masculin des expressions suivantes?

Ménagère
 Femme de ménage
 Reine du foyer
 Sage-femme
 Gardienne (d'enfant)

4. Les noms de métiers suivants ont-ils la même valeur, sont-ils cotés socialement de la même manière, selon qu'ils désignent des hommes ou des femmes?

Couturière/couturier
 Cuisinière/cuisinier
 Pâtissière/pâtissier
 Directrice/directeur
 Secrétaire (la,le)
 Présidente/président

5. Les expressions suivantes sont-elles péjoratives dans les deux genres?

Femme/homme savant-e
 Femme/homme public-que

Pratique de désexisation

6. Donnez le féminin des noms d'agent suivants:

1 Un fabricant	une	11 Un ministre	une.....
2 Un magasinier	une	12 Un docteur	une.....
3 Un mannequin	une	13 Un matelot	une.....
4 Un maître	une	14 Un sergent	une.....
5 Un potier	une	15 Un chef	une.....

6 Un marin	une	16 Un magistrat	une.....
7 Un ingénieur	une	17 Un gouverneur	une.....
8 Un soldat	une	18 Un commis	une.....
9 Un substitut	une	19 Un brigadier	une.....
10 Un officier	une	20 Un écrivain	une.....

7. Modifiez les formules suivantes:

A) Titres

1. M. et Mme Robert Dupuis
2. Mademoiselle Jeanne Lavoie
3. Mme Boisvert et Mlle Vidal
4. M. ou Mme Claude Laurent

B) Adresses (situation: assemblée mixte)

1. Messieurs!
2. Chers messieurs!
3. Chers collaborateurs!
4. Chers électeurs!

C) Signatures

1. Sincèrement,
Madame Lavoie
2. Cordialement,
Vincent et Ariane Deschênes
3. Au revoir,
Madame Jean Marois

8. Les prénoms suivants portent un ou plusieurs traits relatifs au sexisme dans la dénomination des femmes. Identifiez-les.

- | | |
|---------------------|---------------------|
| 1. Mariette | 11. Fleurette |
| 2. Floraldine | 12. Pierrette |

3. Rosa	13. Micheline
4. Suzette	14. Simone
5. Josephine	15. Juliette
6. Marie-Ange	16. Rose-Ange
7. Henrietta	17. Annabelle
8. Gaby	18. Miou-Miou
9. Prudence	19. Minou
10. Violette	20. Colombe

9. Voici des extraits provenant de différents domaines, à savoir la gestion des affaires, la comptabilité, l'organisation, la communication, la publicité. Ils contiennent plusieurs remarques sexistes. Identifiez-les et transformez les textes de sorte qu'ils soient complètement désexisés.

a) Organisation

"La motivation": deux points de vue.

Pour l'administrateur, un employé motivé est un employé qui désire réellement accomplir son travail de la meilleure façon possible.

Pour le psychologue, le mot motivation prend un sens beaucoup plus large."

"Un groupe expérimental de jeunes Américains fut amené à croire qu'il passait un test sur l'intelligence et le leadership, deux qualités hautement évaluées dans la culture américaine."

"Dans une étude récente, on a trouvé que 73% des meilleurs administrateurs ont un besoin de pouvoir très élevé. Ces chercheurs de pouvoir ont foi au système hiérarchique et sont prêts à sacrifier leur intérêt personnel pour le bien de l'entreprise."

b) Communication

" Tout émetteur doit éviter ce que les experts qualifient de message mixte."

"Etre disponible, voilà la caractéristique de tout bon récepteur."

c) Comptabilité

"Le preneur comptabilise l'opération ...

Le bailleur comptabilise l'opération..."

"Les dirigeants doivent expliquer les buts visés afin que les employés ne perçoivent pas les budgets comme outils de répression."

d) Publicité

"Voyons d'abord le patient. Un commercial, c'est un chef d'orchestre. Un monsieur qui n'est pas vraiment chargé de dénicher des clients (boulot du directeur du développement) ni de trouver les idées (celui du créatif)."

"Le commercial, c'est donc le seul lien entre l'agence et l'annonceur. Rarement, il se fera accompagner dans ses visites par le directeur de la création. Mais pour le client, le commercial doit être bien plus."

"Il existe une race de clients... délicate à manier: les politiciens. Ils accusent la pub de tous les vices, mais ils en attendent trop. Ils ont aussi des pudeurs bizarres: ils s'excusent toujours de faire de la publicité en prétendant qu'ils veulent informer le public."

10- Transformez les énoncés suivants afin d'éliminer toute marque de sexisme.

1. L'Amérindien a occupé l'Amérique du Nord bien longtemps avant que l'homme blanc ne s'y installe.

2. L'électeur moyen...

3. L'homme ne vit pas seulement de pain.

4. Un petit pas pour l'homme, un bond énorme pour l'humanité.

5. Le militaire a droit à sa pension sans avoir à la partager avec son ex-épouse.

6. Les pionniers ont fait reculer les frontières avec courage et bravoure; nous ne pouvons oublier la contribution des femmes et des enfants.

7. Le dîner d'homme d'affaires comprend une bisque de homard.

8. Propriétaires, achetez une assurance qui protège votre femme et vos enfants à votre décès.

9. Nom du propriétaire : _____

Épouse : _____

Enfants : _____

10. Les épouses américaines aiment les hommes forts.

RENVERSER LA VAPEUR

**Personne-ressource: Marie-Simonne Icart
Groupe information travail**

Comment développer des facteurs d'employabilité chez une personne qui en est pratiquement dépourvue? Cet atelier a tenté de répondre à cette question.

On a tout d'abord parlé de définitions et de cadres de référence. Quels sont les mythes et les préjugés les plus courants?

Puisque conception et philosophie façonnent le travail et, par conséquent, le marché du travail, on a finalement essayé de dégager des moyens d'intervention et des outils afin d'assurer "une job pour tout le monde".

Définitions et cadre de référence

Afin de mieux cerner la discussion, nous allons définir:

- Employabilité: Aptitude à obtenir et à occuper un emploi. Ensemble des facteurs personnels requis sur le marché du travail.

- Itinérance: Dans les grandes villes, façon de vivre des personnes démunies, privées de stabilité dans leur vie au niveau du travail, du lieu de résidence, des liens affectifs, etc..

- Travail: Activité humaine coordonnée en vue d'obtenir un résultat utile socialement.

Il faut également cerner ce qu'on entend par employabilité. Divisons d'abord les facteurs d'employabilité en deux catégories:

- 1- **Ceux reliés aux aspects plutôt techniques;**
- 2- **Ceux reliés à la personne humaine.**

Les aspects techniques peuvent comprendre:

- Faible scolarité, méconnaissance du marché du travail;
- Peu d'expérience de travail;
- Absence prolongée du marché du travail: casier judiciaire, etc..

Les aspects humains peuvent comprendre:

- La culture;
- L'éducation;
- L'expérience de vie;
- L'absence prolongée de toute activité sociale et significative;
- Des problèmes de santé physique et (ou) mentale;
- La dévalorisation de soi.

L'approche du G.I.T.

Au G.I.T. nous travaillons auprès de la clientèle de la façon suivante:

- Adapter le programme aux individus et non l'inverse;
- Une approche double: de groupe
individuelle;
- Une approche globale de la personne: être à l'écoute des besoins;
- Intervenir uniquement sur les aspects personnels de la personne reliés au travail;
- Travailler en collaboration avec les intervenants (T.S., thérapeute, psychologue, etc.);
- Redéfinir la notion d'échec: faire voir les côtés positifs de toute expérience, si infimes soient-ils;
- Ne pas juger: voir les faits, la situation et y faire face;
- Respecter le rythme de la personne;
- Donner des ateliers sur le savoir-faire, savoir-vivre au travail;
- Adapter les ateliers et le matériel didactique pour les rendre plus accessibles: jeux, simulations, exemples concrets de la vie de tous les jours (faits vécus);
- Démontrer l'utilité de chaque chose apprise: ça peut servir ailleurs dans la vie: enfants, amis, etc.;
- Montrer notre disponibilité: on est prêt à faire un petit pas de plus pour les aider s'il y a collaboration;

- Assurer à l'employeur notre collaboration et notre support, et ce, même à la fin du stage;
- Être présent et prêt à intervenir rapidement: c'est souvent un détail qui dégénère en problèmes et cause la perte d'un emploi. En intervenant rapidement, la personne peut alors ne pas démissionner.

Quand on parle d'augmenter les facteurs d'employabilité, il faut tenir compte des aspects techniques et des aspects humains.

Si souvent les aspects techniques peuvent être, à prime abord, résolus à plus "court terme": retourner aux études (apprendre un métier), bénéficier de stages en entreprise, apprendre à se présenter en entrevue, faire un C.V., etc., les aspects humains demandent plus de temps: on ne peut changer d'attitudes et de comportement du jour au lendemain. C'est du travail à long terme.

Une job pour tout le monde

Il existe des activités valorisantes pour toute personne... tout le monde peut se trouver un travail. Le problème, c'est de définir ce travail:

- Est-ce en terme de productivité?
- La rémunération est-ce un critère? (la femme qui élève ses enfants à la maison, n'est-ce pas un travail?)
- Est-ce que cet emploi doit être dans un secteur en croissance ou en décroissance?

Mais nous savons que si une personne vient suivre un programme de formation préparatoire à l'emploi, c'est qu'elle veut intégrer le marché régulier de l'emploi. La plupart des participants-es du G.I.T. voudraient un emploi selon les critères suivants:

- Possibilité d'avancement;
- Augmentations salariales régulières;
- Bonnes relations interpersonnelles, etc.

Compte tenu des problèmes "multifacétaires" présentés par notre clientèle:

- Absence prolongée du marché du travail;
- Casier judiciaire;
- Alcoolisme, toxicomanie;
- Maternité/paternité précoce;
- Absence de liens affectifs significatifs;
- Instabilité géographique;
- Anomie,

l'intégration au marché du travail régulier pour cette clientèle dépourvue de facteurs d'employabilité devient un cheminement à long terme.

Peut-on penser que tous-toutes nos participants-es peuvent travailler tout de suite après avoir suivi notre programme?

En conclusion, nous pouvons dire que développer les facteurs d'employabilité chez une personne qui en est pratiquement dépourvue est chose faisable mais c'est un travail à long terme. Pour ce faire, il faut accepter le rythme et le cheminement personnel de l'individu. Cela passe parfois par des situations qui sont loin de rencontrer nos objectifs par rapport au programme de formation préparatoire à l'emploi.