

- REVUE DE LITTÉRATURE -

Portrait chiffré, recensement des études et position
des différents acteurs sociaux, concernant les
nouvelles technologies de la micro informatique, en
regard de la problématique des femmes

Marie-Paule Maurice

Relais-Femmes de Montréal Inc.

Le 3 mai 1985.

AVERTISSEMENT

Nous tenons à vous aviser que ce document représente une première ébauche, un document de travail. Aussi nous nous excusons de la forme d'écriture inégale, des fautes, parfois des redondances, ainsi que des différents caractères de dactylographie.

Par contre le contenu a été très fouillé: statistiques précises, recensement des études publiées et résumé de différents écrits.

Enfin ce document ne se veut pas une analyse mais plutôt un inventaire, un compte rendu des principaux écrits provenant des différents intervenants dans le débat sur les nouvelles technologiques, en regard de la problématique des femmes.

Marie-Paule Maurice
Relais-Femmes

INTRODUCTION

PROBLEMATIQUE:

Révolution technologique, l'ère de l'ordinateur, société informatisée, nouvelles technologies, l'informatisation, l'informatique et les autres "tiques". Tous ces thèmes que l'on retrouve en tête de nombreux ouvrages veulent tous signifier que les progrès technologiques sont tels présentement, qu'ils viennent bouleverser tous les secteurs de la société. Pour certains, c'est une évolution technologique après les étapes ou révolutions industrielles de l'utilisation de la machine à vapeur (175-1870) et plus tard de l'électricité (1870-1970). Pour d'autres, l'informatisation ou automatisation du traitement de l'information, vient relancer les économies industrialisées en crise. Avec l'informatisation nous passerions d'un capital accès sur l'énergie à un capital informationnel.

Serge Proulx distingue trois manières de comprendre cette logique du développement technique. Premièrement, il y a:

"l'utopie libérale" (ou "l'idéologie du progrès") qui consiste à croire que toutes les manifestations du développement technique vont nécessairement dans le sens du progrès humain: ici on (entreprises et gouvernements) se dit assuré que les nouvelles applications technologiques rencontrent la demande sociale et vont contribuer au mieux-être des publics ^{et} que ces développements vont permettre de relancer la consommation et de sortir de la crise".

La seconde est "la conception "techniciste", plus volontariste et déterministe du progrès technique qui cherche à ce que celui-ci s'impose à la demande sociale et suscite les "besoins" chez les usagers, l'offre précède la demande et génère par elle-même de nouveaux besoins et de nouveaux usages. Mais la finalité du développement technique n'est jamais remise en cause et cette seconde position rejoint finalement celle de l'utopie libérale".

Enfin la troisième conception qui "consiste en une lecture critique de la logique du développement technique qui situe ce dernier dans son contexte socio-historique. Cette lecture part du constat, déjà annoncé par Marx, qu'à un certain moment de son histoire, le système capitaliste de production économique a dû commencer à intégrer les besoins sociaux et culturels dans la logique de son propre développement....."

"L'idée même d'une croissance économique nécessaire est remise en question. Dans une société où la croissance économique et la productivité en viennent à se produire pour elles-mêmes, des individus et des groupes (que l'on identifie généralement au mouvement écologiste) commencent à mettre en doute l'idéologie qui associe par un lien de causalité nécessaire, le progrès technique et le bonheur des gens". (1)

(1) Proulx, S., Micro-technologies et transformation du quotidien, article paru dans la "Revue québécoise de Psychologie", printemps 1984, pp. 4-5

Dans tous les cas, il y a encore plus spécifiquement substitution machine/personne et transfert des compétences des personnes aux machines et il ne peut être compris qu'en tant que processus de société, c'est-à-dire qui pénètre l'ensemble des activités économiques. Comme l'explique Céline St-Pierre, c'est le mode de production de nos sociétés industrielles qui est transformé. "L'informatique est à la fois force productive et outil de contrôle de la production et des producteurs." Cette technologie multiplie les innovations de procédés et non plus seulement des produits ce qui amène pour la société un passage de l'automatisation et de biens matériels à un passage à l'automatisation ou société de services. (2)

Selon Céline St-Pierre, il existe deux positions concernant les nouvelles technologies. Premièrement, le déterminisme technologique ou sa neutralité:

"Cette position consiste à poser le développement des technologies comme indépendant des rapports sociaux qui marquent une société donnée. La technologie, selon cette position, suit ses propres règles envisagées surtout sous l'angle technique. La technologie est conçue alors comme une force extérieure sur laquelle on a aucun pouvoir. Selon cette option, la technologie réfère constamment au progrès et c'est ce qui la légitime. Suivant ce postulat, il s'agira donc d'adapter les individus et les sociétés à ces

(2) St-Pierre, C., Les robots ne sont pas tous d'acier, article paru dans la revue Sociologie et Société, Printemps 1984, p 79.

technologies, aux nouveaux outils de travail, sans les questionner dans leur fondement et leurs objectifs. Tout au plus irait-on jusqu'à adopter des positions défaitistes, d'impuissance, de laissez-faire". (3)

Deuxièmement, la technologie, une force productive traversée par des rapports sociaux: Cette position peut s'entendre selon deux options:

- a) "La première est marquée d'une certaine manière par les positions sur la technologie que nous avons élaborées précédemment. Elle s'inspire aussi d'une forme de déterminisme technologique qui la conduit à ne pas questionner la nature des changements technologiques mais à se préoccuper uniquement des effets que cela entraîne sur la vie des individus tant au travail que dans les autres sphères de leur vie. Il s'agit donc selon cette option de réduire les dégâts sans questionner ces technologies dans leur contenu".
- b) "La seconde qui se rattache à la deuxième option consiste à questionner non seulement les effets de la technologie et à agir sur eux mais à considérer la technologie elle-même, comme produit social. La technologie n'est pas neutre et elle est un signe qui marque un choix de société dans un rapport social donné. Selon cette option, il s'agit donc pour les acteurs

(3) St-Pierre, C., Le bureau de l'avenir et l'avenir des employés de bureau, p. 10

sociaux de considérer que la technologie n'est pas synonyme de progrès en soi, qu'il est possible de la questionner et d'influer sur son contenu" (4)

Par delà ces déterminismes ou non, il faut voir une grande complexité.

Des nouvelles technologies dont il sera question dans cette revue de littérature sont celles reliées à la micro-électronique informatique. Le développement de l'informatique (langage) et la miniaturisation des composants ou micro-processeurs (puces de silicium) ont permis une baisse du prix et en même temps une plus grande capacité et versatilité des machines que l'on a appelé la micro-technologie ou les micro-ordinateurs. Et qui est devenue la composante principale de cette révolution technologique. La robotique *qui arrive* dans les usines, la médiatique, la servitique dans services, la privatique (l'ordinateur à la maison), la télématique qui raccourcit les distances par les services de nature informatique fournis à travers un réseau de télé-communication et enfin la bureautique complexe technologique d'outils de bureau, tous ces "tiques" sont en fait des applications de l'informatique.

Le phénomène de l'informatisation à l'échelle mondiale (des pays industrialisés) est perçue d'une façon très différente selon les

(4) St-Pierre, C., Ibid, p. 11-12

écoles de pensée et les pays, et il n'y a pas de consensus quant à son diagnostic, son impact et sa désirabilité.

Nous sommes en plein débat autant au Canada qu'au Québec concernant l'arrivée de ces nouvelles technologies. Aussi avant d'approfondir ce débat et connaître la position des principaux intervenants il est bon de jeter un coup d'oeil sur les sphères de la société où la nouvelle technologie s'implante et regarder les enjeux posés, qui sont des enjeux sociaux.

L'ordinateur dans l'enseignement:

L'ordinateur serait utilisé dans l'enseignement au même titre que le livre en tant que moyen d'apprentissage. On parle d'apprentissage autonome ou auto-apprentissage ou enseignement assisté par ordinateur (EAO), qui serait un apprentissage auto-régulateur, fait au rythme de l'élève et selon son niveau de connaissance et de développement.

L'ordinateur "ayant la connaissance", a la charge de la présenter à l'élève jusqu'à celui-ci l'assimile; c'est un système automatisé de transmission de connaissance où l'ordinateur individualise et précise une technique.

Par exemple:

le LOGO qui aide à la conception a une approche conceptuelle;
 le LOGO s'appuie sur la théorie de l'intelligence de P AGET ;
 l'évolution de la pensée est fondée sur la capacité de décrire
 des processus. C'est l'élève qui programme pour construire des
 formes.

Les didacticiels ou programmes sont donc très importants. De
 même que les enjeux posés. Que seront les contenus? Seront-ils
 américains ou français? Et la culture québécoise sera-t-elle
 présente dans ces contenus? Car il y a menace pour la survie
 de la culture québécoise si ces contenus viennent de l'étranger.
 Qui s'occupera de la réalisation des didacticiels? Ce qui est
 très important aussi, c'est le rôle des enseignant-e-s qui va
 changer. L'ordinateur ne prendrait pas sa place mais l'ensei-
 gnant-e-s aurait plus un rôle de coordination, un rôle de média-
 tion entre l'élève et l'ordinateur, un rôle peut-être plus
 psychologique qui s'occuperait de l'apport humain. En plus des
 enjeux liés au travail (que nous regardons plus loin), comment les
 enseignant-e-s feront-elles l'apprentissage de l'ordinateur?
 Seront-elles obligées d'apprendre en même temps qu'elles devront
 l'enseigner? Auront-elles leur mot à dire sur les contenus des
 didacticiels, participeront-elles à leur réalisation? Autant de
 questions, autant d'enjeux. Même la conception de l'éducation
 et de l'apprentissage pourrait changer. On parle plus en terme

d'éducation permanente ou d'apprentissage continu qui deviendrait encore plus possible avec l'ordinateur et qui pourrait se faire, soit à la maison ou ailleurs, mais pas nécessairement dans une école comme tel.

L'ordinateur à la maison: Ici la télématique vient jouer un grand rôle. On parle d'un possible bouleversement de la cellule familiale par les possibilités du télé-travail, de la télé-éducation, télé-paiement, transfert électronique de fonds, télé-consommation. Dans cet optique la maison deviendrait un centre de vie, de loisir et de travail qui pose toute la question d'un isolement plus grand des résidents de la maison.

Le télé-travail posent des enjeux reliés à la syndicalisation. dans ce sens, qu'elle sera plus difficile à obtenir et à sauvegarder; les avantages sociaux seront-ils aussi banni? Les groupes de femmes appréhendent beaucoup le fait que le travail à domicile sera le lot des femmes qui deviendront, comme les couturières à domicile, des opératrices d'appareils informatiques. L'ordinateur à la maison pose aussi les enjeux reliés à la télé-diffusion. Pour avoir accès aux informations contenues dans les banques de données devront nous payer? Pour le moment, c'est oui. Alors se serait donc une remise en question, sinon un démantèlement des services gratuits accessibles à tous et à toutes. Et le contenu

de ces banques de données se serait quoi? Qui pourrait se les payer? Il y a un sérieux danger d'un élargissement des inégalités sociales face au savoir, à la formation, au divertissement et à la culture en générale. Les plus riches seraient les gagnants dans tous les cas. Et la menace de la vie privée des individus par une possibilité de transférer d'un dossier à un ordinateur et d'un ordinateur à un autre, des renseignements personnels.

L'ordinateur au travail: C'est dans cette sphère majeure de la société que se posent le plus précisément, le plus ponctuellement et avec urgence les enjeux des nouvelles technologies. Car toujours selon Céline St-Pierre "Ces moyens se situent non seulement au niveau des techniques de travail mais surtout au niveau de la réorganisation du procès de travail, de la forme même d'organisation du travail"

"L'automatisation viendra bouleverser les méthodes de travail en transférant à la machine l'organisation même du travail. Les tâches d'exécution sont prises par la machine mais aussi les tâches d'organisation du travail, dans ce sens l'automatisation permet d'évacuer du procès de production... la force du travail humain." (5)

(5) St-Pierre, C., dans la revue Sociologie, Ibid, p. 75

Ces technologies de l'organisation du travail étendent les principes de la rationalisation capitaliste du travail non plus seulement aux tâches de fabrication mais en outre à celles de conception, de surveillance et même de gérance, le savoir est incorporé dans les machines. C'est le programme d'ordinateur qui détient le fonctionnement du milieu de travail. Et c'est d'ailleurs dans cette sphère que se concentrera cette revue de littérature. Et la composante principale de la révolution technologique, la micro-technologie, touchant particulièrement les secteurs du marché du travail où l'on retrouve le plus de femmes, c'est-à-dire le secteur tertiaire, c'est donc en regard de ce secteur économique que notre revue se penchera avec le plus d'assiduité.

Dans le passé les changements technologiques arrivés dans les secteurs primaires et secondaires ont amenés les surplus de main-d'oeuvre vers le tertiaire. Mais maintenant c'est dans le tertiaire qu'arrive les changements technologiques, où iront les travailleuses.

Des données -

De 1946 à 1977:

Baisse-secteur manufacturier de: 26% à 19,5%

Baisse-secteur agricole de: 25% à 4,5%

Augmentation-secteur services de: 31% à 58,7%

Problématique des travailleuses

Le secteur tertiaire peut se définir par la négative dans ce sens qu'il regroupe toutes les activités de production qui ne sont pas industrielles, c'est-à-dire qui sont des services, (Céline St-Pierre), (les banques, les compagnies d'assurances, les administrations publiques et privées, les commerces, les services médicaux et sociaux, l'enseignement, l'hébergement, la restauration). En fait les femmes qui travaillent dans ce secteur font "un travail de femme", elles servent, classent, vendent, soignent, enseignent. Et c'est dans ce secteur, et dans ces travaux qu'arrivent les nouvelles technologies, surtout concernant le travail de bureau, que se soit dans les banques, compagnies d'assurances, services, administrations publiques et privées. La bureautique est un complexe technologique d'outils - machine à traitement de texte, télé-copieurs à imprimante, appareils de micrographies-qui vient prendre en charge les tâches du courrier, classement de dossiers, dactylo, agenda, appels téléphoniques, production de documents, etc, toutes des tâches accomplies jusque là par des secrétaires, téléphonistes et commis de bureau. En fait la bureautique vient transformer l'exécution des tâches de bureau oui, mais plus, elle vient transformer les tâches d'organisation de gestion du travail de bureau. Si la bureautique définit les nouvelles formes d'organisation du travail, il est certains que des liens étroits existent entre les effets de ces nouvelles technologies sur le travail et sur l'ensemble de la vie des individus. Et de ces effets, nombres d'études les ont analysés, comme nous le verrons plus loin dans cette revue.

Aussi tous les enjeux principaux correspondent aux impacts subis ou prévus sur l'emploi et les conditions de travail. Y aura-t-il perte ou création d'emplois? La qualité des emplois sera-t-elle diminuée ou augmentée? Les machines viennent-elles apporter un plus grand contrôle sur le travail et les travailleuses. Car il est possible de programmer l'ordinateur en vue de surveiller constamment le rendement quantitatif et qualitatif de façon à fournir à la direction des renseignements sur la productivité et le rendement de chaque travailleuse, ce qui peut leur amener une plus grande pression, sans parler des autres maux physiques pouvant être causés par ces nouvelles machines dont on ~~les~~ connaît encore si peu ~~dans leurs~~ effets. Le travail par roulement - la machine fonctionne 24 heures sur 24 - est un possible, ce qui peut apporter des effets sur la santé indéniables, causés par une perturbation des heures de travail. Un autre enjeu: ces nouvelles technologies entrant dans les ghettos d'emplois féminins peuvent-elles pousser encore plus loin la division sexuelle du travail?

Tous les enjeux touchant la problématique des travailleuses ont trait à ces principaux aspects: la participation des femmes sur le marché du travail, par une remise en question de cette participation. Si les machines viennent prendre la place des femmes sur le marché du travail, il est très tentant de les retourner à la maison.

Pourtant, la taille des familles se réduit de plus en plus. En 1982, au Québec, l'indice de fécondité se situait à 1,5 enfant par femme. Cela signifie que les femmes ne feront plus du soin des enfants leur principale activité professionnelle et qu'elles peuvent s'attendre à passer de trente à quarante années de leur vie sur le marché du travail. Si les femmes continuent à travailler, les conditions de travail des femmes sont à regarder de près à cause de l'utilisation de ces nouvelles technologies. Les femmes seront-elles des servantes de machines, des "bonnes d'ordinateurs"?

Les enjeux sont reliés aussi à la discrimination faite aux femmes. Ils sont reliés aussi, autant que le droit au travail, à la formation soit de base ou professionnelle, et au recyclage nécessaires pour travailler avec ces nouvelles technologies.

Selon Iris Fitzpatrick Martin, l'évolution du travail des femmes passe par la traversée de deux frontières: la première frontière est celle que les femmes ont traversée lors qu'elles ont quitté le foyer pour prendre des emplois rémunérés. Ce qui leur fut facile car elles se retrouvent dans des emplois qui constituent un prolongement des activités domestiques qu'elles pratiquent à la maison: infirmière, éducatrice, ménagère etc, ces emplois ne démontrent aucune capacité féminine et ne menacent pas la puissance des hommes. Mais lorsqu'elles cherchent du travail néces-

sitant des capacités considérés comme masculines, elles abordent alors la deuxième frontière, plus interdite celle-là car elle menace de passer outre la ligne de démarcation entre les rôles établis des sexes: le travail traditionnel des hommes. (6)

Et ce qui arrive actuellement c'est que la première frontière est maintenant envahie par les nouvelles technologies, ce qui pousse les femmes, soit vers le départ; la maison, ou vers la frontière du travail des hommes. Mais un problème existe, les femmes n'ont pas la formation nécessaire.

Cette formation ou recyclage nécessaire sera donné au travail ou en institution? Les frais encourrus seront défrayés par l'employeur ou les travailleuses? Ces dernières auront-elles leurs mot à dire sur le genre de formation à recevoir? Comment briser la ghettoisation aussi des programmes de formation? Toutes ces questions sont loin d'être résolues.

Discrimination et l'accès à l'égalité sont deux thèmes reliés.

Nous entendons par discrimination faite aux femmes le fait que, bien que les femmes soient de plus en plus nombreuses sur le marché du travail, elles demeurent encore désavantagées par rapport à la main-d'oeuvre masculine. Il y a discrimination faite aux femmes par la sexisation des emplois, la sous-évaluation des

(6) Fitzpatrick Martin, Iris, Women and informediation: the six interfaces of Eve, in Information Society Program, Gamma, Montréal, 1982, 102 p.

emplois féminins, le regroupement des femmes au plus bas des échelles *salariales* le nonaccès presque total des femmes à certains métiers, l'absence quasi totale des femmes aux différents niveaux de prise de décision.

Et depuis quelques temps, on parle surtout de discrimination systémique. La discrimination systémique se mesure aux résultats. Elle ne serait pas voulu, explicite ou ouverte et ne releverait donc pas des intentions de l'employeur mais plutôt des effets négatives sur les travailleuses. Par exemple, une convention collective pourrait contenir des dispositions neutres en apparence mais l'effet sur les femmes est discriminatoire en ce sens qu'elles empêchent une proportion excessive de femmes d'avoir accès à certains avantages prévus pour tous et toutes. Autre exemple, la reconnaissance des nouvelles qualifications requises par les nouveaux outils informatiques est soumise à la discrimination; bien souvent on va considérer comme naturelles pour les femmes certaines qualités requises des tâches de concentration et d'habiletés manuelles reliées aux nouvelles technologies.

L'évolution de l'emploi des femmes provoquée par l'introduction des nouvelles technologies exige une action soutenue du mouvement syndical pour l'accès à l'égalité des femmes en emploi.

Mais pour combattre la discrimination systémique, il ne s'agit pas de se contenter d'octroyer de nouveaux droits formels aux femmes. Lutter contre la discrimination systémique c'est lutter contre les effets discriminants, c'est s'attaquer à la réalité de la discrimination. C'est dans cette perspective que se sont développés les programmes d'accès à l'égalité.

La Commission des droits de la personne du Québec définit ainsi ces programmes:

"Un programme d'action positive est un plan d'action intégré, axé sur l'égalité des résultats, adopté par une organisation comme remède à la discrimination avec un accent spécial placé sur la discrimination systémique et visant à supprimer les obstacles qui s'opposent à l'intégration complète d'un groupe de personnes dans un secteur donné". (7)

Dans le contexte des changements technologiques, ces programmes vont donc chercher autant à favoriser l'accès à l'emploi qu'à éliminer la discrimination en emploi. Dans la loi canadienne sur les Droits de la Personne (1977), plusieurs articles, dont l'article 10 qui vise la discrimination systémique et l'article 15 qui affirme que les programmes spéciaux (qui tentent de supprimer ou diminuer les effets subis par les groupes discriminés) ne sont pas discriminatoire.

(7) Gauthier, J., Les femmes et l'emploi: de la discrimination à l'égalité, d'après une recherche de Hélène David, Bulletin No. 26, IRAT, août 1984, 88 p

Dans la charte des Droits de la Personne du Québec (1976), les articles 86.1 à 86.7 touchent spécifiquement les programmes d'accès à l'égalité et les articles 16-19 touchent la discrimination. L'article 16 énumère une série de pratiques de gestion du personnel qui doivent être exemptes de discrimination et l'article 19 prescrit la parité de salaire pour un travail équivalent.

Mais si une législation existe son application est plus difficile ~~si~~ il n'existe pas une réglementation et un moyen de contrôle efficace, ce qui manque justement.

D'autres enjeux sont reliés au droit à la participation des travailleurs et travailleuses au plan d'implantation des nouvelles technologies. Les syndicats demandent plus qu'un droit d'être consulté, mais un droit de participation entière. La réduction des heures de travail se pose comme possible puisque les machines augmenteraient la production. D'ailleurs si ce n'est la réduction du travail qui est demandé par les travailleurs et travailleuses, c'est la possibilité d'avoir droits aux gains de production.

En fait, on ne peut plus isoler le travail en tant que sphère isolable.

Il devient nécessaire que les analyses sur les liens entre technologie et travail tiennent compte de variables plus globales telles: le contexte économique, social et culturel; les différences entre secteur privé et public; la situation économique de l'entreprise; le types de relations patronales-ouvrières; les modes de gestion du personnel; les attitudes des travailleurs; l'absence ou la présence d'une organisation syndicales; le militantisme syndical ou même le type de main-d'oeuvre (qualification, ancienneté, main-d'oeuvre féminine). Car la seule variable retenue: la technologie expliquant les situations de travail: signifie une vision déterministe des liens entre nouvelles technologies et caractéristiques du travail, un déterminisme qu'il faut dépasser.

Démocratisation

L'enjeu majeur réside dans la démocratisation. Actuellement aucun contrôle démocratique des nouveaux outils informatiques n'est envisagé à leur sujet. Aucun plan de société n'a été encore tracé.

En fait la révolution informatique soulève les grandes questions du chômage, par un nouveau chômage? une vulnérabilité des souveraineté nationale par un alienation culturelle? une révolution économique par une économie nouvelle de l'information?

Les raisonnements pessimiste ou optimiste doivent être placés dans le même camp car ils ont en commun l'idée-clef d'un impact spécifique, isolable et mesurable de l'informatisation sur l'emploi; quantification.

Et peu importe le type de développement qui prévaudra, il sera l'enjeu d'un rapport de forces. Il s'agit, selon le terrain d'intervention, de lutter pour que la nouvelle technologie ne soit pas un moyen de plus de domination et d'exploitation et servent les intérêts du pouvoir, mais un moyen de libération et d'égalité d'accès sur les besoins humains.

Nous sommes dans une période de transition, d'un changement de société à un autre. C'est donc à un choix de société que nous sommes confrontés et tous les intervenants dans les débats de ce changement se doivent d'être vigilants et apporter leur contribution aux choix à faire.

20.

OBJECTIFS:

L'objectif principal de cette recherche ^{de} littérature est d'obtenir un tableau, le plus complet possible, sur la position des différents intervenants et acteurs sociaux québécois - gouvernements - entreprises - patronat, syndicats, groupes de femmes - dans le débat actuel sur les nouvelles technologies.

Pour ce faire, il sera recensé les plus importantes publications de chaque intervenant:

Position étatique: un aperçu du gouvernement fédéral, un recensement plus approfondie du gouvernement provincial. Seront recensés aussi les écrits du C.S.F.

Position patronale: les entreprises de l'électroniques et les autres entreprises.

Position syndicale: CEQ, CSN, FTQ, CSD, etc CTC au Canada.

Position des groupes de femmes: FFQ, CIAFT, Action travail des femmes, AFEAS.

De plus, seront recensés des documents de d'autres intervenants comme le Bureau international du travail, l'IRAT, l'ICEA.

Enfin il sera aussi question de d'autres écrits individuels ou de groupes pertinents à la question.

Mais comme ce tableau des différentes positions ne pouvait se faire sans référence aux statistiques, aux études et recherches qui ont été faites, cette revue de littérature comprend donc une partie - statistique - qui donne par elle-même un tableau d'ensemble de l'implantation des nouvelles technologies dans notre société québécoise, particulièrement dans le domaine du travail. Une autre partie - études - donne un compte rendu des plus importantes études menées depuis l'arrivée des nouvelles technologies. Ces études proviennent soit des gouvernements (ministères) soit des syndicats, soit des groupes de femmes ou des individus.

En fait cette revue de littérature tient plus du compte-rendu détaillé que d'une analyse comme tel.

Pour chacune des positions, nous avons ainsi tenté d'inventorier et de faire ressortir les thèmes ou priorités particuliers, les revendications, les stratégies ou éléments de solutions préconisés. Et le coeur de ces préoccupations est la problématique des femmes face aux nouvelles technologies.

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION

- Problématique	1
- L'ordinateur dans l'enseignement.....	6
- L'ordinateur à la maison.....	8
- L'ordinateur au travail.....	9
- Problématique des travailleuses.....	11
- Démocratisation.....	18
- Objectifs	20

PARTIE I

L'Informatisation au Québec - Etat de la situation

Portrait chiffré - Statistiques.....	22
- Le Parc des ordinateurs au Québec.....	22
- L'Industrie Informatique au Québec.....	25
- Secteurs de productions informatiques.....	26
- Impacts du développement de l'informatique.....	29
- Caractéristiques de la population active.....	29
- Marché de l'emploi.....	30
- Effets de l'informatisation sur l'emploi.....	31
- Pertes d'emplois.....	31
- Création d'emplois.....	33
- Pénurie de personnel.....	34
- Les besoins de professionnels.....	35
- Le marché de l'emploi pour les femmes.....	36
- Participation des femmes à l'emploi.....	36
- Rémunération.....	37
- Temps partiel.....	38
- Chômage.....	38
- Perspectives d'emplois.....	39

- Formation.....	40
Conclusion.....	42
Tableaux.....	43-80
1 - Envergure du parc informatique au Québec et au Canada - 1971-85	
2 - Dissémination des ordinateurs dans les grands secteurs économiques - 1981	
3 - Installation d'ordinateurs au Québec et au Canada, par industrie - 1981	
4 - Nombre de biens électroniques au Québec - 1982-1985	
5A- Demande des micro-ordinateurs - Québec, Canada, U.S.	
5B- Croissance annuelle des biens informatiques - Québec, Canada, U.S. et marché mondial (1982-1985)	
6 - Distribution et croissance des ordinateurs installés au Québec - 1980 - 1985 - 1990	
7 - Les quinze premières entreprises à propriété canadienne	
8 - Les quinze premières entreprises à propriété non-canadienne	
9 - Importance comparée du Québec - Industrie des services informatiques 1980	
10- Caractéristiques des entreprises constituant le groupe Conception	
11- Caractéristiques des entreprises constituant le groupe Traitement	
12- Caractéristiques des entreprises constituant le groupe Equipement	
13- Le marché de la bureautique au Canada, 1978 et 1985	
14- Evolution de la répartition de la main-d'oeuvre selon le sexe entre les grands secteurs d'activité économique, Québec, 1951 à 1981	
15- Répartition de la main-d'oeuvre dans le secteur tertiaire selon le sexe et taux de féminité, Québec, 1971 et 1981	

- 16- Répartition de la main-d'oeuvre selon la profession et le sexe, Québec 1981
- 17- Main-d'oeuvre en emploi selon le statut professionnel, la profession et le sexe, Québec, 1982
- 18- Emploi par activité économique, Québec 1975-1980
- 19- Emploi du tertiaire, Québec 1975-1990
- 20- Résultats de quelques études effectuées à l'étranger sur l'impact de l'informatisation sur l'emploi
- 21- Effets sur l'emploi des innovations techniques en cours: quelques prévisions (de certains pays)
- 22- Répartition des analystes et programmeurs en informatique requis au Québec, 1980-1985-1990
- 23- Distribution du personnel informatique requis par catégorie d'ordinateurs, 1980-1985-1990
- 24- Recrutement de personnel informatique spécialisé au Gouvernement du Québec
- 25- Prévisions de besoins professionnels par grands groupes, Québec, 1982-1990
- 26- Prévisions de besoins professionnels par sous-groupes, Québec, 1982-1990
- 27- Evolution du taux de féminité de la main-d'oeuvre dans les grands secteurs d'activité économique, Québec, 1951 à 1981
- 28- Répartition des femmes parmi les occupations - 1981
- 29- Taux de féminisation selon le type d'occupation
- 30- Les rémunérations comparatives des hommes et des femmes au Canada - 1980
- 31- Pourcentage de la main-d'oeuvre en emploi à temps partiel dans chaque profession selon le sexe, Québec, 1975-80-82
- 32- Main-d'oeuvre, au total et en chômage, et taux de chômage selon l'âge et le sexe, Québec 1982
- 33- Taux de chômage selon le secteur d'activité économique et le sexe, Québec 1975 et 1982
- 34- Taux de chômage selon la profession, Québec 1975 et 1982
- 35- Emplois reliés à l'utilisation de la bureautique - 1977
- 36- Clerical and professional employment in the information services of a large corporation, 1972 and 1980

- 37- Surplus de main-d'oeuvre prévus en 1984 selon la répartition professionnelle des femmes en 1981, Québec
- 38- Répartition des pénuries de main-d'oeuvre observées et prévues par secteur d'activité économique, Québec, 1977-79 et 1980-84
- 39- Enseignement régulier de niveau secondaire: inscriptions francophones en formation professionnelle "long" selon la famille de programmes, Québec 1981-1982
- 40- Elèves de niveau secondaire selon les secteurs d'enseignement professionnel long, Québec 1981-1982
- 41- Enseignement collégial: inscriptions aux programmes professionnels les plus fréquentés en collégial I, Québec, 1982
- 42- Inscriptions collégiales à l'enseignement régulier, formation professionnelle selon la famille de programmes et le réseau, Québec, 1982
- 43- Enseignement universitaire: diplômes dans les programmes de premier cycle les plus fréquentés par famille de programmes, Québec, 1980
- 44- Inscriptions universitaires aux 1er et 2ème cycles selon la discipline, Québec 1981-1982

PARTIE II

Etudes.....	81
- Etudes gouvernementales - Canada.....	82
- Etudes du Bureau de la main-d'oeuvre féminine - T.C.....	82
- Etude du Secrétariat d'Etat.....	90
- Etudes de S. Peitchinis.....	94
- Etudes gouvernementales - Québec.....	99
- Etudes de l'Institut National de Productivité.....	99
- Etudes de Alfred Cossette.....	104
- Etudes du MMSR et MT.....	107
- Etudes syndicales.....	112
- Autres études.....	133
- Etudes de l'Institut de Recherche Appliquée sur le Travail (IRAT).....	133

- Etudes de Heather Menzies.....	142
- Etudes du Conseil Supérieur de l'Education.....	153
- Etude de Action-Travail des Femmes.....	155
Conclusion.....	158

PARTIE III

-Position gouvernementale concernant les nouvelles technologies - Introduction.....	159
- Gouvernement du Canada.....	161
- Télématique - Nouvelle technologie culturelle.....	168
- Informatisation du travail.....	173
- Formation des adultes.....	186
Conclusion.....	200
- Gouvernement du Québec.....	201
- Les Communications.....	209
- Conférence sur l'électronique et l'informatique.....	223
- Education.....	232
- Formation des adultes.....	245
- Conférence sur l'électronique et l'informatique.....	258
- Décisions '85.....	273

PARTIE IV

- Position syndicale concernant les nouvelles technologies Introduction.....	275
- Comités de la condition féminine.....	276
- Convention collective.....	277
- Congrès du Travail du Canada (CTC).....	281
- Fédération des Travailleur-e-s du Québec (FTQ).....	284
- Centrale des enseignant-e-s du Québec (CEQ).....	291
- Conseil des syndicats nationaux (CSN).....	308
Conclusion.....	317

PARTIE V

- Position des entreprises - patronat concernant les nouvelles technologies - Introduction..... 318
- Impacts des nouvelles technologies..... 324
- L'informatisation par les entreprises et le monde patronal..... 338
 - L'informatisation de l'AMC..... 338
 - L'informatisation du CIEQ..... 348
- Conférence sur l'électronique et l'informatique..... 351

PARTIE VI

- Bureau International du Travail (BIT)..... 355
 - Les femmes, la technologie et le développement..... 355
 - Effets de la micro-électronique sur l'emploi des femmes..... 361
 - Une vraie égalité des chances..... 363
 - Réduction du temps de travail..... 364
 - L'emploi et la discrimination fondée sur le sexe..... 365
 - Récente étude du BIT sur la ségrégation professionnelle..... 368

PARTIE VII

- Conseil du Statut de la Femme (CSF)..... 370
 - L'emploi..... 371
 - Nouvelles technologies..... 376
 - Formation des adultes..... 379
 - Education des jeunes filles..... 382
 - Egalité en matière d'emploi..... 385
- Conclusion..... 388

PARTIE VIII

- Position des groupes sociaux concernant les nouvelles technologies - Introduction..... 389
- Institut canadien de l'éducation des adultes (ICEA) 391
 - Education des adultes et formation professionnelle 391
 - Télématicque..... 401
 - Conclusion..... 410
- Groupes de femmes..... 411
 - Présentation des groupes cncernés..... 414
 - Fédération des Femmes du Québec (FFQ)..... 414
 - Action-Travail des Femmes (ATF)..... 415
 - CIAFT..... 417
 - Principales priorités..... 419
 - D'autres groupes de femmes..... 425
 - Conférence sur l'électronique et l'informatique... 430
 - Conclusion..... 441

- CONCLUSION..... 442
 - Appropriation..... 445
 - Expériences d'appropriation sociale..... 449

PARTIE I

L'INFORMATISATION AU QUEBEC - ETAT DE LA SITUATION
PORTRAIT CHIFFRE - STATISTIQUES

22

L'INFORMATISATION AU QUEBEC - ETAT DE LA SITUATION

PORTRAIT CHIFFRE - STATISTIQUES

Si on veut interpréter correctement les estimations des effets de l'informatisation sur le marché du travail, il faut, selon nous, savoir préalablement le degré d'informatisation dans les divers secteurs considérée, c'est-à-dire connaître l'importance de l'infrastructure matérielle et humaine qui se vent de support à ce processus d'informatisation. Il est à faire remarquer que dans la grande majorité des travaux examinés, cette étape préalable est souvent absente ou à peine effleurée et ce, de façon pêle-mêle. Ce qui limite la signification des résultats d'études. C'est en ce sens, que les statistiques qui suivent sont très importantes dans cette revue de littérature.

Le Parc des ordinateurs au Québec

Les premiers ordinateurs seraient arrivés au départ dans les Universités (l'Université McGill aurait eu le sien en 1950). Ensuite se sont les industries qui se sont équipées, et par la suite l'administration publique. (1)

Il n'existe pas encore de statistique "à date" du nombre d'ordinateurs soit au Canada ou au Québec. A Statistique-Canada, on nous dit qu'un inventaire est en cours et que des statistiques précises seront publiées bientôt.

(1) Goulet, Jean, Les répercussions culturelles de l'informatisation au Québec, Dossier les études juridiques, rapport présenté au Conseil de la Langue Française, Québec, 1982, p. 77

Il est à souligner, et on nous l'a répété partout où on a fait des recherches statistiques, que l'informatisation étant en cours, le marché est donc instable, c'est-à-dire que d'un mois à l'autre par exemple, le nombre d'ordinateurs augmente, ce qui rend difficile d'obtenir une précision réelle du nombre d'ordinateurs au Québec ou au Canada.

Selon le recensement de 1981, le Québec qui comptait 764 ordinateurs en 1971, en comptait 2,157 en 1981, donc une croissance de 10.9%. Au Canada, il y en avait 3,548 en 1971 et 11,181 en 1981. Mais il est à noter que ces chiffres exclus et les mini et les micro ordinateurs. Et on comptait au Québec en 1976, 13,467 terminaux pour 26,6000 en 1980, ce qui représente une croissance annuelle de 18.5%. (Voir Tableau 1)

C'est dans le secteur tertiaire qu'on dénombrait en 1981 le plus d'ordinateurs - 1,360, soit 63%. Et par rapport au secteur public - 413, le secteur privé avait 1,609 ordinateurs, soit 74.6%. (Voir Tableau 2) C'est dans le sous secteur des industries manufacturières que se dénombre la plus grande quantité d'ordinateurs (478) au Québec, pour 2,155 eu Canada; suivent les sous-secteurs du commerce (267) et le gouvernement (201). (Voir Tableau 3). Il est à souligner que le total des ordinateurs au Québec, soit 2,157 en 1981, représentait le même nombre d'ordinateurs que dans le seul sous secteur des industries manufacturières au Canada, soit 2155 ordinateurs.

Si on fait une comparaison hypothétique entre 1982 et 1985, le Québec comptait 1,412 gros ordinateurs en 1982 et 2,000 en 1985, pour 1,150 mini-ordinateurs en 1982 et 2,000 en 1985. En bureautique on pouvait dénombrer,

270

selon toujours l'aspect hypothétique, 11,400 de biens en 1982, pour 18,800 en 1985. (Voir Tableau 4)

Selon ces données, on constate que d'une part, le secteur manufacturier compte le plus grand nombre d'ordinateurs, grands et minis, et que d'autre part, des services socio-culturels, commerciaux et personnels se classent au premier rang en matière d'équipement de bureautique.

Selon Statistique-Canada (Source: Cat. 990-9775) en 1982, il y avait 22,000 ordinateurs domestiques au Québec.

Les statistiques les plus récentes que nous avons pu obtenir concernant la demande de micro-ordinateurs sont en date de janvier 1984 et nous sont données en million (MS) américains. Alors qu'aux Etats-Unis, il y aurait eu une demande de 5,750 MS pour des micro-ordinateurs en 1984, on prévoit 25,000 MS pour 1987. Au Québec, il y aurait eu de prévu pour 1984, 232 MS pour des micro-ordinateurs (115 MS pour ceux à \$5,000 et 117 MS pour ceux entre \$5,000 et \$10,000). Pour 1987, il est prévu une demande de 820 MS pour les micro-ordinateurs au Québec et 4,1000 MS au Canada. Ce qui est une grande augmentation par rapport à 1982, alors qu'on comptait à 80 MS la demande au Québec. (Voir Tableau 5A)

Maintenant si on regarde le taux de croissance annuel qui était prévu pour 1982-1985, comparaison au marché mondial, et selon les prévisions en MS américains, il représenterait 20% pour les mini-ordinateurs, 40% pour les

micro-ordinateurs et 30% en bureautique. A lui seul le Québec augmenterait ses micro-ordinateurs de 99 à 252 MS. (Voir Tableau 5B) Et cette croissance continuera partout. Ici au Québec, elle pourrait se chiffrer à 85% en 1990 pour les petits-ordinateurs, 14% pour les ordinateurs moyens et 1% pour les gros, ce qui signifie un accroissement de 101,4%. (Voir Tableau 6)

L'Industrie Informatique au Québec

Vu la croissance annuelle du nombre d'ordinateurs au Québec, et les prévisions d'augmentations, il est intéressant de jeter un coup d'oeil sur notre production de biens informatiques et savoir ainsi jusqu'à quel point nous pouvons produire ce que nous avons besoin.

Selon l'analyse (1982) du secteur de l'informatique au Québec, faite par le MICT, le Québec, en 1981, a produit pour une valeur de \$416,020,000 de matériel informatique, soit 26% de la production canadienne. (2) Cette production est le fruit de la vingtaine d'entreprises au Québec dont les plus connues sont AES DATA, COMTERM, EXTRAORDINATEUR INC, MICOM, etc; celles-là sont à propriété canadienne mais à ne pas oublier que les plus importantes sont des filiales de multinationales étrangères. Pour ne donner qu'une idée AES DATA qui est la plus grosse entreprise canadienne avec un revenu de \$147,3 millions en 1980, semble minime à côté de IBM CANADA LTEE (filiale américaine) avec ses \$1,361 millions pour la même année; par contre, elle peut se comparer et être gagnante par rapport à d'autres filiales moins importantes comme PHILIPS DATA SYSTEM avec ses \$100,3 millions. (Voir Tableaux 7 et 8)

(2) Martineau, Anne, Profil du secteur de l'informatique au Québec, Coll. analyse sectorielle, Service des produits électriques et électroniques, novembre 1982, p. 12

En fait ces entreprises à propriété non canadiennes sont majoritairement américaines et possèdent 91% du marché canadien, tandis que les compagnies à propriété canadienne n'ont que l'autre 9% du marché. De plus, le Canada doit importer 79% de ses produits informatiques, ce qui est un taux beaucoup trop élevé, même si le taux de croissance annuel des compagnies à propriété canadienne a été de 47% en 1980, comparé au 20% des filiales non canadiennes.(3)

- Secteurs de productions informatiques:

Il est intéressant de jeter un coup d'oeil dans les secteurs de productions informatiques (services informatiques, logiciels (conception, traitement, équipement), banques de données, bureautiques, etc.).

. Services informatiques: Le Québec représente 16% du marché canadien pour une part de 12,5% dans la vente et la location d'équipement. (Voir Tableau 9)

. Marché du logiciel: La conception de logiciels représente 75% de l'activité du logiciel avec un volume d'affaire au Québec de \$71,000,000 de ses 66 entreprises oeuvrant principalement au Québec. (Voir Tableau 10) Le traitement représente près de 50% de la capacité québécoise en logiciels, avec un même volume d'affaire que pour la conception, mais seulement 40 entreprises oeuvrant au Québec. (Voir Tableau 11) Même si le groupe d'entreprises oeuvrant dans l'équipement de logiciel n'a qu'une activité réduite, il répond tout de même à plus de 67% de la demande québécoise en logiciels. (Voir Tableau 12)

(3) Ibid, p. 121

La firme Maheu, Noiseux et Cie qui a analysé pour le compte du MICT le marché du logiciel au Québec, en arrive à ces conclusions:

"Le marché québécois du logiciel pourrait avoir une valeur totale de 180 à 200 millions \$. Ce marché serait constitué de deux segments.

- . un marché de 80 à 100 millions \$ constitués de logiciels intégrés dans les équipements fournis par les fabricants majeurs d'équipements.

- . un marché d'environ 100 millions \$ en logiciels indépendants. Les entreprises québécoises répondent à environ 55% de cette demande en fournissant principalement des services de réalisation de logiciels (55 millions \$) et une faible part de progiciels (13 millions \$)." (4)

- . Banques de données: Il existe plusieurs banques de données québécoises: Badaduq, Module/Deploi, Québec-Actualité, Radar, Urbadoq, Envirodoq, Hescabec, Sabine: la fée électronique d'Informateck France-Québec. Télidon, le videotex canadien a aussi sa place dans le marché des banques de données québécoises. En effet, plus de 50 projets ont reçu des subventions dans le cadre de Télidon comme Edimedia du Québec qui prévoyait le service d'information générale et de télé-éducation sur 1,000 terminaux de Télidon, et Agord-Laboratoire de Télématique de Montréal pour un journal télématique. (5)

- . Bureautique: L'équipement en bureautique (appareils de traitement de texte, ordinateurs, terminaux, photocopieurs, etc) au Canada, devrait se chiffrer à \$7,473,000 en 1985 pour 65,000 appareils de traitement de texte et 150,000 ordinateurs, si la réalité correspond à ce qui avait été prévu en 1980. (Voir Tableau 13)

(4) Maheu, Noiseux et Cie, L'industrie des logiciels. Analyse et perspective, Rapport de recherche, Montréal, 1982, p. 56

On prévoit que la demande en produits informatique restera forte dans les prochaines années. "Elle progressera à un taux annuel d'environ 19% au Canada. En 1981, ce marché a atteint 2,332 millions \$ et en 1985, le marché prévu sera supérieur à 4,6 milliards \$. Sur le plan mondial, le marché croîtra au rythme de 16% approximativement par année jusqu'en 1985. La valeur du marché mondial s'est chiffrée à 72,550 millions \$ des Etats-Unis en 1981 et devrait atteindre 130,000 millions \$ des Etats-Unis en 1985." (6)

Au Québec, même si l'industrie de l'électronique continue à avoir un taux de croissance qui restera dynamique, elle rencontre des contraintes qui freinent cette croissance, comme:

" - la difficulté à maintenir des investissements élevés en recherche et développement. Par sa nature, la fabrication du matériel informatique exige des investissements considérables en R & D, plus élevés que dans d'autres secteurs manufacturiers;

- le manque de connaissance des secteurs de haute technologie de la part des institutions financières traditionnelles semble être un obstacle au développement des entreprises;

- la pénurie de main-d'oeuvre spécialisée et expérimentée (nous reparlerons plus loin de cette pénurie de main-d'oeuvre). Ceci représente un problème pour l'industrie informatique, tant au Québec que dans le reste de l'Amérique du Nord. " (7)

(5) Goulet, Jean, Ibid, p. 78-79

(6) Martineau, Anne, Ibid, p.121

(7) Ibid, p: 121

Impacts du développement de l'informatique

Dans cette partie il sera question des différents impacts que les analyses, menées à ce jour ont recensées. Il sera donc question des effets de l'informatisation sur le volume de l'emploi, prévisions d'emploi (les créations d'emplois, la pénurie d'emploi) et les effets sur la main-d'oeuvre (prévision de main-d'oeuvre, surplus de main-d'oeuvre, chômage).

Mais auparavant il est essentiel d'avoir une idée de la population active, de son évolution, de ses caractéristiques ainsi que du marché de l'emploi.

- Caractéristiques de la population active

La population active québécoise a de beaucoup augmenté depuis les années '50, selon les statistiques du recensement de 1981 pour les hommes il y a eu une évolution de 1,126,696 à 1,812,095 et pour les femmes de 340,591 à 1,174,440, donc celles-ci ont triplé. Mais alors que les hommes se retrouvent en majorité dans le secteur des industries manufacturières et ce de 1951 à 1981 soit 26% environ, les femmes elles se retrouvent dans le secteur des services soit 39,5% en 1951 et 42,8% en 1981. (Voir Tableau 14)

Alors que les hommes se répartissent assez également, en tout cas sans trop d'écart, entre les différents secteurs d'activité économique, les femmes elles se concentrent dans des secteurs particuliers. Si on regarde seulement le secteur tertiaire, les femmes se retrouvent à 55,7% dans les services pour un taux de féminité de 57,4% ainsi que dans les finances, assurances pour un taux de féminité de 59,7%. Les hommes eux se répartissent assez également (17,5% transports, 27,6% commerce, 35,8% services, 13,5% administration) excepté pour le secteur des finances et assurances alors qu'ils se retrouvent à 5,6%. (Voir tableau 15).

De plus une différence existe entre les hommes et les femmes selon la profession ou le statut professionnel. Les femmes se retrouvent à 33% dans le travail administratif pour 8% d'hommes. (Voir tableau 16). En 1982 encore les femmes se trouvaient en majorité dans le travail administratif alors que les hommes dans des professions de direction et professions libérales dont ils se trouvaient à 12,000 comme employeur. (Voir tableau 17).

- Marché de l'emploi:

Selon les statistiques depuis les années '70, il y aurait eu et continuerait à y avoir croissance de l'emploi, surtout dans le secteur tertiaire (les 2/3 des emplois), passant de 1,606 (en milliers) en 1975 à 2,141 (en milliers) en 1990 pour 118 (en milliers) à 149 (en milliers) dans le secteur primaire. (Voir tableau 18).

Dans le secteur tertiaire se serait dans les services qu'il y aurait eu et qu'il y aura accroissement de l'emploi passant de 678 (en milliers) en 1975 à 991 (en milliers) en 1990. (Voir tableau 19).

Effets de l'informatisation sur l'emploi:

- Pertes d'emplois

Il est intéressant de jeter un coup d'oeil sur ce qui arrive dans les autres pays avec l'informatisation puisque pour plusieurs d'entre eux l'arrivée informatique est beaucoup plus avancée que pour le Québec.

Les études effectuées à l'étranger montrent qu'il y a suppression de postes de travail, un accroissement du chômage mais une augmentation de la production. Au Japon, par exemple il y aurait une réduction de 80% de la main-d'oeuvre d'ici 1990; en Angleterre pour la même période, 4 millions de chômeurs sont prévus. (Voir tableau 20).

Si on regarde les prévisions selon les secteurs ou professions, on remarque que dans les banques et les assurances par exemple, il y a des économies d'emplois qui signifie pertes d'emplois de 30 à 40% selon les pays sans accroissement importante des affaires mais création d'emploi, pourtant faible, de 5 à 10%. Avec l'arrivée du traitement de texte dans les bureaux, il y aurait suppression potentielle de 82,000 à 250,000 emplois selon les pays.

Dans les grands magasins et commerces au Japon, lorsque l'informatisation est lente, on peut compter une diminution et en même temps, un accroissement des effectifs. Par contre, lorsque l'informatisation est rapide, l'accroissement des effectifs ne comble pas la disparition des emplois.

(Voir Tableau 21)

Alfred Cossette parle de "déséquilibre de la main-d'oeuvre". Il y aurait ici au Québec, un fort excédent de main-d'oeuvre; en 1985 il était à prévoir 400,000 chômeurs et pourtant des emplois seront créés. Selon lui, ce déséquilibre vient du manque de correspondance entre les caractéristiques des travailleur-e-s disponibles et celles des postes ouverts. Et les causes de cette inadéquation, entre l'offre et la demande, sont multiples. Mais un premier facteur qu'il souligne est d'ordre structurel et proviendrait des changements technologiques, mais d'autres facteurs pourraient jouer comme par exemple, et pas la moindre, la conjoncture économique peu favorable ces années-ci. (8)

Aussi comme Alfred Cossette, plusieurs analystes de l'informatisation s'entendent pour dire qu'il est difficile de faire le lien direct entre changements technologiques et pertes d'emplois. On préfère relier pertes d'emplois avec conjoncture économique.

(8) Cossette, Alfred, Les déséquilibres de main d'oeuvre, article paru dans la revue "Le Marché du Travail", Vol. 5, No. 4., p.

-Création d'emplois:

Lorsqu'on parle d'augmentation des effectifs ou de création d'emploi, on veut signifier la création de nouveaux emplois. Mais quels sont ces nouveaux emplois? et combien d'emplois? Les premiers emplois qu'on peut facilement dénombrer et prévoir sont ceux reliés directement à l'industrie de l'électronique et de l'informatique.

Cette industrie qui a connu un taux d'accroissement de 24% de chiffre de vente entre 1979-1984, continuera cette croissance. A lui seul, le nombre de ventes de traitement de texte serait passé de 9,620 en 1981 à environ 19,5000 en 1985.

Parallèlement, l'on prévoit une croissance annuelle de 250 emplois au cours des cinq prochaines années. Ces emplois sont des ingénieurs, des programmeurs, des techniciens, des analystes, en fait ceux reliés à la conception, à la fabrication et à la programmation de systèmes électroniques informatiques. Ainsi qu'au Québec, entre 1980 et 1985, il y aurait eu augmentation de 2,350 analystes et on prévoit un accroissement de 4,845 entre 1985-1990. Il en est de même des programmeurs qui connaîtraient un accroissement de 9,691 entre 1985-1990. (Voir Tableau 22)

Maintenant si on regarde les personnel requis pour faire fonctionner les ordinateurs installés au Québec, on constate par exemple, qu'en 1985, pour 4,315 ordinateurs installés, on aurait besoin de 44,366 employés et qu'en 1990, 88,418 emplois seraient nécessaires pour faire fonctionner les 8,689 ordinateurs qui seront installés, ce qui signifie un accroissement de 99,3% de 1985 à 1990. (Voir Tableau 23)

-Pénurie de personnel

D'après ces estimations des besoins de personnels reliés directement aux équipements électroniques informatiques, on en arrive à la constatation qu'il y a pénurie de main d'oeuvre, principalement des emplois informatiques spécialisés, donc manque de spécialistes. Déjà les autres pays établissaient qu'il existait une pénurie de spécialistes en informatique. En 1979 au Royaume-Uni, on comptait une pénurie de 20,000 analystes et programmeurs, en France, en 1980, il y avait un déficit de 10,000 spécialistes, aux Etats-Unis cette pénurie était évaluée en 1980, à 100,000 (analystes et programmeurs). Plus près de nous, au Canada, selon une récente publication de la compagnie IBM, il y aurait une pénurie de 15,000 informaticiens et "selon un rapport du Canadian Parliamentary Task Force on Human Resources, cette pénurie atteindra 40,000 employés en 1990". (9)

Au Québec, la pénurie de personnel informatique spécialisée existe aussi même si on n'a pas de statistiques précises. Un exemple peut facilement le démontrer. Selon une analyse des besoins au gouvernement du Québec en 1980, en analystes et programmeurs, des 1374 candidats qui rencontraient les exigences de base requises et qui ont participé à des concours pour de tels emplois, seulement 377 ou 27% ont été jugés aptes à occuper un tel poste, ce qui ne comblait pas les 405 postes, total des besoins exprimés ou estimés par l'ensemble du gouvernement. (Voir Tableau 24)

(9) Rémillard, J., Pénurie de personnel informatique, MCQ, 1983, p. 5

- Les besoins de professionnels

Ce n'est pas seulement dans les spécialités informatiques qu'il y'a création et pénurie d'emplois. Il existe aussi des besoins en professionnels. Selon les analyses des besoins, de 1982 à 1990, les groupes suivants seraient prioritaires:- directeurs, administrateurs et personnel assimilé: 29,9%

- agriculteurs, horticulteurs et éleveurs: 26,2%

- travailleurs spécialisés dans la vente: 25,0%

- usineurs et travailleurs des secteurs connexes: 22,4%

(Voir Tableau 25)

Mais c'est surtout les professionnels en sciences naturelles, techniques et mathématiques (2,18%), les professionnels de la vente (2,27%) qui connaissent le plus haut taux de croissance.

Si on regarde maintenant ces mêmes besoins selon les sous-groupes, les besoins professionnels élevés sont: les travailleur-e-s spécialisé-e-s dans les services personnels (33,34%), les architectes et ingénieurs (31,21%) et les spécialistes dans la vente (30,51%). Les besoins professionnels les plus faibles sont: les enseignant-e-s du primaire et du secondaire (5,82%) et les travailleur-e-s spécialisé-e-s en loisir. (Voir Tableau 26)

Le marché de l'emploi pour les femmes

-Participation des femmes à l'emploi - ghettoisation des emplois

Les femmes ont une problématique spécifique concernant le marché du travail et l'arrivée des nouvelles technologies dans leurs secteurs d'emplois vient remettre en question ce marché du travail et donc pose encore plus spécifiquement leur problématique du travail. Il est donc intéressant de regarder les statistiques qui sont d'ailleurs très révélatrices de cette problématique.

Si, comme nous l'avons vu, il y a eu croissance de la participation des femmes au marché du travail, et en regard du fait qu'elles se retrouvent dans des secteurs d'emplois spécifiques, comment les statistiques présentent les perspectives d'emplois pour les femmes dans les années futures?

Si on essaie de brosser un tableau d'ensemble, cela donne ces résultats. Au recensement de 1981, le taux de participation des femmes était de 47,4%. D'après les données de 1982, 52% des femmes canadiennes occupent un emploi rémunéré, elles constituent 41% de la population active. Cette croissance de la participation des femmes au marché du travail a amené aussi une évolution du taux de féminité de la main-d'oeuvre. Il y a eu évolution du taux de féminité de 1951 à 1981 dans tous les secteurs d'activité, mais c'est surtout dans l'administration publique que la croissance a été la plus forte, passant de 23,4% en 1971 à 35,2%, soit 12,2%, suivi du commerce avec près de 9% et des finances et assurances avec 8%.

Tant qu'aux services où les femmes se retrouvent majoritairement, le taux est toujours resté haut et a évolué de 3%, passant de 54,7% en 1971 à 57,4% en 1981, alors qu'il était à 56,9% en 1951. (Voir Tableau 27)

Si on regarde plus en détail maintenant la répartition des femmes selon les occupations, on en arrive à ce tableau. D'après le recensement de 1981, les femmes se retrouvent à 34,9% dans le travail administratif, dont 33,1% sont sténographes et dactylographes; 13,7% dans les services et 8,8% dans la médecine et la santé. (Voir tableau 28) Les taux de féminisation les plus importants se retrouvent dans le travail administratif (74%), médecine et santé (72,7%), l'enseignement (57%) et les services (47,8%) (Voir Tableau 29)

Concernant l'enseignement, en 1981-82, les femmes constituaient 99,2% des effectifs d'enseignant-e-s au préscolaire, 88,7% au primaire, 40,7% au secondaire, 35,1% au collégial, dont 43,5% à temps partiel, et 16,1% à l'université. (10)

Ces données indiquent donc une répartition des emplois selon le sexe et font dire à plusieurs qu'il existe une ghettoisation d'emplois féminins.

-Rémunération

De plus, selon le recensement de 1981, les femmes gagnent moins des 2/3 de la rémunération des hommes et ce, pour des emplois à plein temps.

(10) Comité-Femmes, S'trouver une job c'est ben dur pis s'marier c'est pas sûr, Document sur l'accès à l'égalité, Fédération des enseignantes et enseignants du Québec, CSN, janvier 1985, p. 13

En effet, selon la branche d'activité, l'écart est plus ou moins grande. Par exemple, dans les activités financières, l'écart est de 50,4%, suivi des services aux entreprises avec 51,5%. Dans l'ensemble des secteurs d'activités, la rémunération moyenne des femmes équivaut à 63,8% de celle des hommes. Mais comme les femmes travaillent beaucoup plus que les hommes à temps partiel, la moyenne de la rémunération des femmes serait de 52,2% de celle des hommes.

(Voir Tableau 30)

- Temps partiel

Les femmes, comme nous venons de le dire, travaillent beaucoup à temps partiel et d'ailleurs il y a eu évolution ou croissance de ce temps partiel. Il est passé de 13,6% en 1975 à 21,4% en 1982. Alors que les hommes n'ont connu qu'une croissance de 2,50% avec un taux de 6,1% en 1982. Par exemple, dans l'enseignement, alors qu'il était de 12,7% en 1975, il est passé à 17,9% en 1982, alors que les hommes, dans le même secteur n'ont qu'un taux de 5,9%. Dans le travail administratif où se retrouve en grande majorité les femmes, le taux est passé de 10,6% en 1975 à 16,7% en 1982, alors qu'il n'était que de 5,9% pour les hommes en 1982. (Voir Tableau 31)

- Chômage

En 1981, le taux de chômage était de 14% pour les femmes et de 13,7% pour les hommes, donc pas un grand écart. (Voir tableau 32).

Pourtant si on regarde ce chômage en détail de 1975 et 1982, on s'aperçoit qu'il est plus fort chez les femmes selon certains secteurs, ou

professions, par rapport aux hommes dans ces mêmes secteurs ou professions. Par exemple dans le grand secteur des services incluant enseignement, hôpitaux, etc, le chômage, il était de 12% (en moyenne) pour les femmes, alors qu'il n'était que de 9% pour les hommes. Dans le seul service aux entreprises il a doublé pour les femmes passant de 8,4% à 16,9% alors que pour les hommes il est passé de 6% à 10,4% pour une augmentation de 4%. Selon la profession des sciences naturelles il était en 1982 de 18,4% pour les femmes alors que pour les hommes il n'était que de 8,5%. Dans le commerce il était à 13,8% alors que pour les hommes il n'était que de 9,4%. (Voir tableau 33 et 34).

- Perspectives d'emplois:

Les statistiques de 1977 pour le Québec sur emplois reliés à l'utilisations de la bureautique, démontraient que le personnel de soutien administratif (secrétaires, dactylographes, sténographes, commis etc,) comptaient pour 87% alors que le personnel de soutien technique (opérateurs, mécanographes, etc) n'étaient que de 8,2% et celui des professionnels pour 4,8%. (Voir tableau 35).

Mais selon des statistiques plus récentes ce besoin de personnel de soutien avait remarquablement baissé pour ne pas dire basculé par rapport aux besoins professionnels. En effet selon l'analyse de Heather M. des besoins de personnel de bureau d'une grande entreprise, le pourcentage du personnel

de soutien administratif était passé de 78% en 1972 à 46% en 1980, alors que les professionnels étaient passés de 22% à 54% pour les mêmes années. (Voir tableau 36).

Selon les prévisions pour 1984, les surplus de main-d'oeuvre dans les secteurs professionnels des femmes (enseignement, santé, travail de bureau, commerce, services) sont soit légers, parfois sévères, ou moyens. (Voir tableau 37). Et selon les pénuries de main-d'oeuvre pour 1980-84 par grands secteurs, c'est dans la fabrication et la réparation que le taux était le plus élevé 24,7%, ainsi que dans le secteur de science et génie, 14,9% alors que le taux de féminité n'était que de 31,2% dans le premier et 29,2% dans le second. Dans le travail de bureau où les taux de féminité était de 74% il n'y avait que 8,1% de pénurie; de même dans les services dont le taux de pénurie n'était que de 3,0% pour un taux de féminité de 55,2%. (Voir tableau 38).

- Formation:

Niveau secondaire:

Si les nouveaux emplois se retrouvent dans les professions et les emplois spécialisés en technologies il est bon de jeter un coup d'oeil sur la formation des femmes et des secteurs d'études où elles privilégient. Si on regarde les inscriptions 1981-82 pour la formation professionnelle, niveau secondaire, il est stupéfiant mais pas surprenant de remarquer que

comparé aux hommes, les femmes se retrouvent concentré à 59% dans le commerce et le secrétariat alors que les hommes se retrouvent à 32% dans l'équipement motorisé, 17% en électronique. (Voir tableau 39). Le taux de féminité était de 99% en soins esthétiques, à 94% commerce et secrétariat et pour un pourcentage de 0,6 en électro-technique alors que les hommes étaient à 16,8% dans ce même secteur. (Voir tableau 40).

Niveau collégial:

Au niveau collégial il existe une différence, "comme signe d'espoir" à l'automne 1982. Dans le réseau public les femmes se retrouvaient ^à 23% dans les techniques administratives, à 17% dans le secrétariat et à 11% en informatique, alors que pour ce même dernier programme les hommes étaient à 9% mais à 22% en électronique. (Voir tableau 41). Selon les inscriptions et aux CEGEP et dans les collèges privés ou autres les femmes se retrouvent à 48,9% en techniques administratives alors que les hommes se retrouvent pour le même pourcentage en techniques physiques pour 4,5% de femmes. (Voir tableau 42).

Niveau universitaire:

Selon les programmes de premier cycle en 1980, les femmes fréquentent en majorité l'éducation soit 1,634 inscriptions (taux de féminité de 81,6%) et les sciences humaines soit 933 inscriptions pour un taux de féminité de 52,7% alors que les hommes sont en grande majorité en administration 2,214 inscriptions alors que le taux de féminité est de 24,6%. Les hommes se

retrouvent aussi dans les sciences appliquées (950 inscriptions) alors que le taux de féminité est de 5,6%. (Voir tableau 43).

En 1981-82 alors que les femmes formaient la majorité des personnes inscrites à l'Université (50,6%) elles étaient majoritaires dans 5 des 9 branches et minoritaires dans deux d'entre-elles, soient le génie et les sciences appliquées, ainsi que les mathématiques et les sciences physiques, pour un taux de féminité dans ces deux branches de 10,3% et 25,6%. C'est en éducation et en spécialisation non déclarée ainsi que les beaux arts que les femmes se retrouvent en majorité. (Voir tableau 44).

Conclusion

Donc les statistiques parlent d'elles-même. Les emplois de /'avenir créés et changés par la venue des nouvelles technologies ne sont pas pour les femmes. Là où se retrouvent les femmes en majorité, dans les services et principalement en bureautique c'est là que les nouvelles technologies arrivent. Et les emplois de spécialistes en techniques informatiques et les emplois de professionnels ne sont pas occupés par des femmes. Et de plus les femmes n'ont pas la formation nécessaire parce qu'elles se retrouvent dans des ghettos d'études comme elles se retrouvent dans des ghettos d'emplois.

Pour qu'elles puissent accéder à ces nouveaux postes créés par l'arrivé des nouvelles technologies, les femmes se doivent donc de commencer par le commencement, c'est-à-dire obtenir la formation nécessaire en choisissant les études pertinentes.

TABLEAU 1ENVERGURE DU PARC INFORMATIQUE AU QUEBEC ET AU CANADA - 1971-85

	<u>Québec</u>	<u>Canada</u>	<u>Québec/Canada</u>
Nombre d'ordinateurs			
en 1971	764	3 548	21.5%
en 1981	2 157	11 181	19.3%
croissance annuelle	10.9%	12.1%	---
Nombre de terminaux			
en 1976	13 467	50 422	26.7%
en 1980	26 600	119 662	22.2%
croissance annuelle	18.5%	24.1%	---
Nombre de traiteurs de mots			
en 1978	n.d.	19 000	---
en 1985	n.d.	75 000	---
croissance annuelle	---	21.6%	---

Note - Les mini et les micro ordinateurs ne sont pas recensés.

Source: Recensement de 1981 des ordinateurs au Canada (CIPS Toronto); EDP In-depth reports; Avril 1981 et Ministère fédéral des Communications; Rapport de Hough et Associés (août 1980).

44.

TABLEAU 2

DISSEMINATION DES ORDINATEURS DANS LES GRANDS SECTEURS ECONOMIQUES - 1981

	<u>QUEBEC</u>		<u>CANADA</u>	
Secteur primaire	139	6.4%	907	8.1%
Secteur secondaire	523	24.2%	2362	21.1%
- manufacturier	478	22.1%	2155	19.3%
- construction	45	2.1%	207	1.8%
Secteur tertiaire	1360	63.0%	7272	65.1%
- tertiaire de base	984	45.6%	5357	48.0%
- tertiaire moteur	376	17.4%	1915	17.1%
Secteur privé	1609	74.6%	8076	72.2%
Secteur public	413	19.2%	2465	22.0%
- Gouvernements	201	9.3%	1217	10.8%
- éducation	179	7.0%	996	8.9%
- santé	63	2.9%	252	2.3%
Individus et autres	135	6.2%	640	5.7%

Note - Le secteur primaire comprend l'agriculture, la forêt, la pêche et l'industrie pétrolière.

Le tertiaire de base inclut les transports, les services publics, le commerce et les assurances, les autres services commerciaux, le gouvernement, l'éducation, la santé et le tourisme.

Le tertiaire moteur comprend les communications, la finance et les industries de services informatiques.

source: (Même que pour le Tableau 1)

TABLEAU 3INSTALLATION D'ORDINATEURS AU QUEBEC ET AU CANADA, PAR INDUSTRIE - 1981

	<u>QUEBEC</u>	<u>CANADA</u>
Secteur primaire	95	438
Construction	45	207
Industries manufacturières	478	2155
Transports	80	297
Services d'utilité publique	103	576
Communication	108	378
Commerce	267	1305
Finance	86	406
Assurances	45	281
Autres services	54	327
Services informatiques	182	1131
Gouvernements	201	1217
Industries pétrolières	44	469
Education	149	996
Santé	63	252
Droit	1	18
Comptabilité	12	53
Tourisme	9	35
Industries non identifiées	94	432
Autres	41	208
<u>TOTAL</u>	<u>2157</u>	<u>11181</u>

Source: Recensement de 1981 des ordinateurs au Canada - Canadian Information Processings Society (CIPS) - Toronto (1982)

TABLÉAU 4

NOMBRE DE BIENS ÉLECTRONIQUES AU QUÉBEC - 1982-1985

<u>Secteur économique</u>	<u>Gros</u>		<u>Mini</u>		<u>Bureautique</u>		<u>Robotique</u>		<u>CFAO</u>	
	<u>Ordinateurs</u>	<u>85</u>	<u>Ordinateurs</u>	<u>85</u>	<u>82</u>	<u>85</u>	<u>82</u>	<u>85</u>	<u>82</u>	<u>85</u>
Secteur primaire	61	100	50	80	50	100	--	--	--	--
Industrie de la construction	30	30	36	80	450	700	--	--	4	10
Industrie manufacturière	400	570	331	310	1600	2500	13	200	18	47
Commerce gros et détail	210	300	195	350	1600	2700	--	--	--	--
Finances, assurances et affaires immobilières	77	100	57	100	1700	2800	--	--	--	--
Transports, électricité et communications	166	180	130	250	900	1600	12	40	--	--
Services socio-culturels, commerciaux et personnels	271	381	195	420	3000	5000	1	10	--	--
Administration publique	137	200	78	110	1100	1900	--	--	--	--
Autres	60	140	82	300	1000	1500	16	20	3	8
<u>TOTAL</u>	<u>1412</u>	<u>2000</u>	<u>1154</u>	<u>2000</u>	<u>11400</u>	<u>18800</u>	<u>42</u>	<u>270</u>	<u>25</u>	<u>65</u>

Source: Commission # 2, de la Conférence sur l'informatique et l'électronique, 1er rapport, mai, 1984
données qui ont été puisées à des sources multiples dont l'INP et l'ACTI.

TABLEAU 5-A

DEMANDE DES MICRO-ORDINATEURS - QUEBEC, CANADA, U.S.

<u>Marché</u>		<u>1982</u>	<u>1983</u>	<u>1984</u> <u>(prévu)</u>	<u>1987</u> <u>(prévu)</u>
<u>U.S.</u>		\$	\$	\$	\$
Micros \$5000		1250	2600	5750	25000
Micros \$5000-\$10,000		2750	3900	5850	16000
<u>Canada</u>					
Micros \$5000		125	260	575	2500
Micros \$5000-\$10,000		275	390	585	1600
<u>Québec</u>					
Micros \$5000		25	52	115	500
Micros \$5000-\$10,000		55	78	117	320

Note - Ces chiffres sont en millions de \$ américains et sont basés sur l'hypothèse communément acceptée que le marché canadien représente 10% du marché américain et que le marché québécois représente 20% du marché canadien.

Source: Electronics du 12 janvier 1984

TABLEAU 5-B

CROISSANCE ANNUELLE DES BIENS INFORMATIQUES - QUEBEC, CANADA, U.S.
ET MARCHÉ MONDIAL (1982-1985)

PRODUIT	ANNEE	QUEBEC	CANADA	ETATS-UNIS	MARCHÉ MONDIAL	TAUX DE CROISSANCE ANNUEL PREVU (E.U.)
Mini-ordinateurs (20K - 100K)	1982	128	641	6408	9612	20%
	1985	221	1107	11073	16610	
Micro-ordinateurs (moins de 100)	1982	99	495	4950	7425	40%
	1985	252	1260	12595	18893	
Bureautique (Systèmes de T.T.)	1982	41	205	2048	3072	30%
	1985	66	329	3268	4902	
Terminaux CRT	1982	68	342	3415	5123	26%
	1985	137	683	6830	10245	
Ordinateurs intelligents	1982	30	149	1485	2228	31%
	1985	67	333	3330	4995	
Terminaux infographiques	1982	9	45	684	1026	50%
	1985	20	101	1370	2055	
Autres	1982	39	193	1930	2895	32%
	1985	70	350	3500	5250	

Note - Ces chiffres sont en millions de \$ américains.

Pour établir les valeurs de ces marchés il a été retenu l'hypothèse de base que le Canada représente 10% du marché américain, le Québec 20% du marché canadien et le marché mondial, 150% du marché américain.

Source: Electronics du 13 janvier 1982; données du Service des produits électriques et électroniques du MICT provincial.

TABLEAU 6

DISTRIBUTION ET CROISSANCE DES ORDINATEURS INSTALLES AU QUEBEC
1980 - 1985 - 1990

Catégorie selon \$	1980	%	1985	%	1990	%
Petits \$1000 à \$4999	1625	74,0	3438	79,7	7350	85,0
Moyens \$5000 à \$99999	554	25,0	819	19,0	1215	14,0
Grands \$100000 et plus	28	1,0	58	1,3	124	1,0
TOTAL	2207		4315		8689	
Accroissement			95%		101,4%	

Note - Données établies en prenant pour acquis que le parc des ordinateurs du Québec continuera en 1985 et 1990 à représenter 19,6% du total canadien.

Source: Données établies à partir de celles compilées par The Evans Research Institute et publiées dans EDP In-Depth Reports de mai 1981.

TABLEAU 7

Les quinze premières entreprises à propriété canadienne
selon le revenu, 1979-1980*

Nom de la compagnie	Revenus (1)		Croissance annuelle 1979-1980
	1979	1980	
1. AES Data Ltd	113.3	147.3	30%
2. Gandalf Technologies Ltd	13.0	26.4	103%
3. Northern Telecom Ltd	17.0	18.0	6%
4. Geac Canada Ltd	9.3	15.9	71%
5. Lanpar Ltd	10.5	15.1	44%
6. Consolidated Computer Inc.	23.0	13.0	-43%
7. Ahearn and Soper Ltd	9.9	12.8	29%
8. Electrohome Ltd	6.5	9.2	42%
9. Norpak Ltd	4.0	7.0	75%
10. Volker-Craig Ltd	3.2	6.3	97%
11. Comterm	3.3	6.0	82%
12. Tyme Systems	4.2	5.0	19%
13. Datamex Ltd	2.9	4.8	66%
14. Micos Computer Systems Inc.	3.7	3.2	-16%
15. Cybernex	2.5	2.5	0%
Total	226.3	292.5	
Croissance annuelle moyenne			40%

Source: Globe and Mail "Report on Business", 29 mars 1982

(1) Le terme "revenus" désigne les revenus globaux provenant des ventes de matériel et également, de services et de logiciel.

TABLEAU 8

Les quinze premières entreprises à propriété non-canadienne
selon le revenu, 1979-1980

Revenus (1)
(En MS)

<u>Nom de la compagnie</u>	1979	1980	Croissance annuelle 1979-1980
1. IBM Canada Ltée*	926.0	1 361.0	47%
2. Digital Equipment of Canada Ltd*	119.2	163.7	37%
3. Control Data Canada Ltd*	125.0	162.6	30%
4. NCR Canada Ltd*	150.3	150.1	0%
5. Sperry Inc.*	109.2	124.0	14%
6. Philips Data Systems Ltd (Micom)*	55.2	100.3	82%
7. Honeywell Ltd*	74.5	85.0	15%
8. Burroughs Inc.*	76.9	83.0	8%
9. Hewlett-Packard (Canada) Ltd	38.2	61.0	60%
10. Xerox Canada Inc.	40.8	48.4	19%
11. Amdahl Ltd	32.6	43.0	32%
12. MAI Canada Ltd	30.5	35.0	15%
13. Memorex Canada Ltd	26.8	30.8	15%
14. Storage Technology of Canada	24.2	28.8	19%
15. Olivetti Canada Ltd	22,9	24,0	5%
Total	1 852.3	2 500.6	
Croissance annuelle moyenne			27%

* Manufacturier au Canada

Source: Globe and Mail, "Report on Business", 29 mars 1982.

1) Le terme "revenus" désigne les revenus globaux provenant des ventes de matériel et également, de services et de logiciel.

TABLEAU 9

IMPORTANCE COMPARÉE DU QUÉBEC
INDUSTRIE DES SERVICES INFORMATIQUES 1980
(000,000\$)

	<u>Québec</u>	<u>Ontario</u>	<u>Canada</u>
Traitement des données	60,8 12.7%	274,3 57.4%	478,1 100.0%
Logiciels et systèmes	46,4 22.3%	117,6 56.6%	207,9 100.0%
Vente et location d'équipement	7,8 <u>12.5%</u>	42,4 <u>68.0%</u>	62,3 <u>100.0%</u>
Sous total	<u>115,0</u>	<u>434,3</u>	<u>748,3</u>
Autres services informatiques	12,6 25,3%	30,1 60.4%	49,8 100.0%
Entretien d'équipements	0,4 5,8%	5,7 82,6%	6,9 100,0%
Autres	2,9 <u>19,7%</u>	6,6 <u>44,9%</u>	14,7 <u>100,0%</u>
TOTAL	130,9 <u><u>16.0%</u></u>	476,7 <u><u>58.1%</u></u>	819,8 <u><u>100.0%</u></u>

Sources: Statistique Canada, Cat. no. 63-222

TABLEAU 10

CARACTERISTIQUES DES ENTREPRISES CONSTITUANT LE GROUPE CONCEPTION

	<u>Sièges Sociaux</u>		Total
	<u>Au Québec</u>	<u>Hors Québec</u>	
Nombre d'entreprises	78	13	91
Nombre d'entreprises qui:			
-oeuvrent principalement au Québec	66	--	66
-oeuvrent également ailleurs qu'au Québec	12	10	22
-n'opèrent au Québec qu'un bureau de vente	--	3	3
Volume d'affaires au Québec (en millions \$)	\$ 71,0	\$ 15,0	\$ 86,0

TABLEAU 11

CARACTERISTIQUES DES ENTREPRISES CONSTITUANT LE GROUPE TRAITEMENT

	<u>Sièges Sociaux</u>		Total
	<u>Au Québec</u>	<u>Hors Québec</u>	
Nombre d'entreprises	43	15	58
Nombre d'entreprises qui:			
-oeuvrent principalement au Québec	40	1	41
-oeuvrent également ailleurs qu'au Québec	3	5	8
-n'opèrent au Québec qu'un bureau de vente	--	9	9
Volume d'affaires au Québec (en millions \$)	\$ 71,0	\$ 44,0	\$ 115,0

TABLEAU 12

CARACTERISTIQUES DES ENTREPRISES CONSTITUANT LE GROUPE EQUIPEMENT

	<u>Sièges Sociaux</u>		Total
	<u>Au Québec</u>	<u>Hors Québec</u>	
Nombre d'entreprises	43	33	76
Nombre d'entreprises qui:			
-oeuvrent principalement au Québec	27	0	27
-oeuvrent également ailleurs qu'au Québec	9	9	18
-n'opèrent au Québec qu'un bureau de vente	7	24	31
Volume d'affaires au Québec (en millions \$)	\$ 69,0	\$ 152,0	\$ 221,0

Source: Enquête Mahéu Noisieux, 1982.

TABLEAU 13

Le marché de la bureautique au Canada, 1978 et 1985

<u>Équipement</u>	<u>Nombre</u>	<u>Nombre</u>
	<u>d'unités</u>	<u>d'unités (prévu)</u>
	1978	1985
Appareils de traitement		
de textes "Autonome"	18 000	65 000
"Intégré"	1 000	10 000
Ordinateurs	18 000	150 000
Terminaux à écrans cathodiques	250 000	700 000
Télex, TWX	56 000	70 000
Terminaux facsimilés	8 000	28 000
Photocopieurs	300 000	450 000
Téléphones d'affaires	4 500 000	6 000 000

Source: Canada's Electronics Industry

Dept. of Industry, Trade & Commerce, Electrical & Electronics
Branch, juillet 1980.

TABLEAU 14

Évolution de la répartition de la main-d'oeuvre selon le sexe
entre les grands secteurs d'activité économique, Québec, 1951 à 1981

Secteur d'activité économique	1951	1961	1971	1981
Femmes				
Agriculture	2,3	3,2	2,1	1,4
Autres activités du secteur primaire	0,3	0,3	0,3	0,3
Industries manufacturières	30,8	24,0	18,1	16,1
Construction	0,4	0,5	0,7	1,1
Transports, communications et autres services publics	4,6	4,5	3,7	4,4
Commerce	13,6	13,2	12,5	15,7
Finances, assurances et affaires immobilières	4,7	5,4	5,9	7,5
Services socio-culturels, commerciaux et personnels	39,5	42,3	39,5	42,8
Administration publique	2,4	3,5	4,5	6,5
Activités indéterminées et imprécises	1,3	3,1	12,7	4,2
Total %	100,0	100,0	100,0	100,0
N	340 591	478 694	721 785	1 174 440
Hommes				
Agriculture	16,3	8,8	4,0	3,3
Autres activités du secteur primaire	6,0	5,3	3,3	2,9
Industries manufacturières	28,8	27,1	25,6	25,0
Construction	8,2	9,8	7,9	7,6
Transports, communications et autres services publics	10,6	11,1	10,1	10,1
Commerce	12,6	14,5	14,1	15,9
Finances, assurances et affaires immobilières	2,0	2,8	3,3	3,2
Services socio-culturels, commerciaux et personnels	9,1	11,5	16,3	20,6
Administration publique	4,1	6,2	7,3	7,8
Activités indéterminées et imprécises	2,0	2,8	8,0	3,6
Total %	100,0	100,0	100,0	100,0
N	1 126 696	1 289 425	1 447 365	1 812 095

Source: Les femmes, ça compte - Tableau 3001

TABLEAU 15

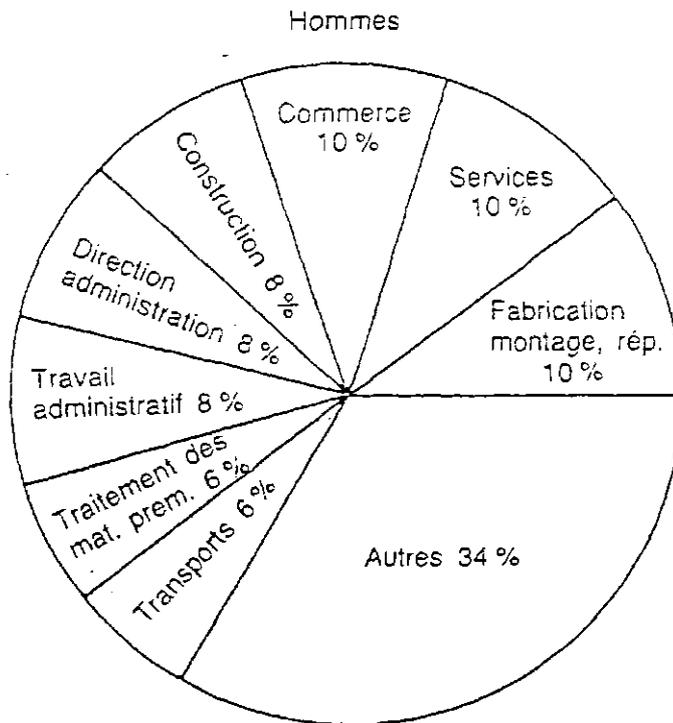
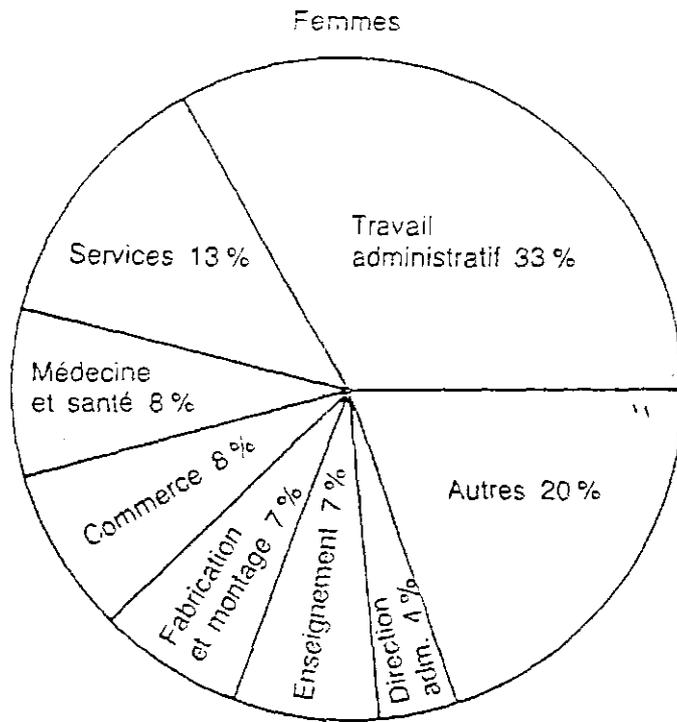
Répartition de la main-d'oeuvre dans le secteur tertiaire
selon le sexe et taux de féminité, Québec, 1971 et 1981

Secteur d'activité économique	Femmes		Hommes		Taux de féminité	
	1971	1981	1971	1981	1971	1981
Secteur d'activité économique						
Transports, communications et autres	(5,6)	(5,8)	(19,6)	(17,5)	15,6	22,1
Transport	1,8	2,2	13,4	11,1	6,1	14,9
Entreposage	0,1	0,1	0,3	0,2	14,8	20,1
Communications	3,2	2,9	3,5	3,8	37,5	39,3
Énergie électrique, gaz et eau	0,5	0,6	2,5	2,4	10,7	17,1
Commerce	(18,9)	(20,4)	(27,6)	(27,6)	30,6	39,0
Commerce de gros	3,4	3,9	8,4	9,2	20,8	27,1
Commerce de détail	15,4	16,5	19,2	18,4	34,2	43,5
Finances, assurances et affaires immobilières	(9,0)	(9,7)	(6,4)	(5,6)	47,4	59,7
Institutions financières	5,5	6,0	3,1	2,4	53,5	68,2
Assureurs	1,8	1,6	1,4	1,1	44,6	55,5
Agences d'assurances et affaires immobilières	1,7	2,1	1,9	2,1	36,6	46,2
Services socio-culturels, commerciaux et personnels	(59,8)	(55,7)	(31,9)	(35,8)	54,7	57,4
Enseignement	17,7	13,0	9,0	8,5	55,9	57,0
Services médicaux et sociaux	18,9	18,5	5,3	6,3	69,7	71,8
Organisations culturelles	2,0	1,5	1,0	0,8	57,3	60,3
Divertissements et loisirs	1,0	1,5	1,7	2,0	27,3	40,0
Services fournis aux entreprises	3,5	4,6	4,7	6,2	32,3	39,2
Services personnels	6,8	4,0	2,1	1,4	67,2	71,7
Hébergement et restauration	8,3	9,8	5,6	7,0	48,7	55,0
Services divers	1,5	2,7	2,4	3,7	28,8	38,9
Administration publique et défense	(6,8)	(8,5)	(14,5)	(13,5)	23,1	35,2
Administration fédérale	3,0	3,6	5,8	4,7	24,9	39,8
Administration provinciale	2,7	3,4	4,1	4,3	30,1	40,8
Administration locale	1,0	1,4	4,6	4,5	12,2	21,7
Bureaux de gouvernements étrangers	0,1	0,0	0,0	0,0	58,5	72,0
Total N et taux moyen	477 655	902 560	740 800	1 043 995	39,2	46,4
%	100,0	100,0	100,0	100,0		

Source: Les femmes, ça compte - Tableau 3004

TABLEAU 16

Répartition de la main-d'oeuvre selon la profession et le sexe, Québec, 1981



Source: Les femmes, ça compte - Tableau 3007

TABLEAU 17

Main-d'oeuvre en emploi selon le statut professionnel, la profession et le sexe, Québec, 1982

Profession	Salarié	Employeur	À leur propre compte	Travailleur familial non rémunéré	Total
Femmes					
Direction et professions libérales	259 000	—	7 000	—	268 000
Travail administratif	338 000	—	—	8 000	347 000
Commerce	69 000	4 000	9 000	—	84 000
Services	138 000	—	31 000	—	175 000
Professions du secteur primaire	4 000	—	—	14 000	19 000
Traitement des matières premières	83 000	—	—	—	86 000
Construction	—	—	—	—	—
Transports	—	—	—	—	—
Manutention et autres métiers	17 000	—	—	—	18 000
Total	912 000	10 000	50 000	29 000	1 001 000
Hommes					
Direction et professions libérales	344 000	12 000	11 000	—	367 000
Travail administratif	117 000	—	—	—	119 000
Commerce	140 000	11 000	20 000	—	171 000
Services	166 000	7 000	5 000	—	178 000
Professions du secteur primaire	43 000	8 000	26 000	7 000	85 000
Traitement des matières premières	305 000	8 000	11 000	—	324 000
Construction	102 000	6 000	10 000	—	118 000
Transports	81 000	—	9 000	—	92 000
Manutention et autres métiers	84 000	—	—	—	85 000
Total	1 382 000	55 000	93 000	9 000	1 539 000

Source: Les femmes, ça compte - Tableau 3302

TABLEAU 18

EMPLOI PAR ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE, QUÉBEC 1975-1980

	1975	1980	1986 [1]	1990 [2]
	(milliers)			
SECTEUR PRIMAIRE	118	126	139	149
SECTEUR SECONDAIRE	728	728	768	796
SECTEUR TERTIAIRE	1 606	1 814	2 000	2 141
TOTAL	2 452	2 668	2 907	3 086

[1] Bureau de la statistique du Québec. Prévisions à moyen terme de l'emploi et du P.I.B. par secteur au Québec. Mars 1982.

[2] Calculées à partir du taux de croissance annuel moyen 1980-1986 du BSQ:

- secteur primaire 1,7
- secteur secondaire 0,9
- secteur tertiaire 1,6
- total de l'économie 1,4

TABLEAU 19

EMPLOI DU TERTIAIRE, QUÉBEC 1975-1990

	1975	1980	1986 [1]	1990 [2]
	(milliers)			
-Transports, communications et autres services publics (énergie électrique, gaz, eau)	232	228	244 (1,4)*	258
-Commerce	404	448	489 (1,48)	519
commerce en gros	112	118		
commerce de détail	292	330		
-Finances, assurances et affaires immobilières	119	149	151 (0,27)	153
-Services socio-culturels, commerciaux et personnels	678	804	912 (2,1)	991
-Administration publique	173	185	204 (1,9)	220
TOTAL	1 606	1 814	2 000	2 141

*(): Moyenne de la variation annuelle prévue par le BSQ.

610
TABLEAU 20

Résultats de quelques études effectuées à l'étranger
sur l'impact de l'informatisation sur l'emploi

PAYS	TYPE D'AUTOMATISME ÉTUDIÉ	SECTEUR	HORIZON TEMPOREL DE L'ÉTUDE	RÉSULTATS	SOURCES
ANGLETERRE	Informatique	Tous	H = 1979	143 500 postes de travail supprimés entre 1954 et 1969 (Prévisions : 670 000 à l'horizon 1979)	Department of Employment : « Computers in Office », 1972.
JAPON	Robots Industriels	Industrie	H = 1985	Doublement de la production sans augmentation de main-d'œuvre.	Industrial Robot, décembre 1978.
ANGLETERRE	Micro-Électronique	Tous	H = 1990	4 millions de chômeurs	I. Barron et R. Curnow : « The future with Micro-Electronics » 1979.
JAPON	Automatismes de séries	Fonderie	H = 1990	Réduction de 80% de la main-d'œuvre	BIT : « Les répercussions du progrès technique sur la structure du personnel dans les industries de la CECA », 1975.
RFA	Micro-Électronique	Tous	H = 1990	Taux de chômage 12% (contre 4% sans développement de la micro-électronique)	PROGNOS : « Développement économique et marché de l'emploi en RFA et dans le Bade Wurtemberg », 1978.
RFA	Micro-Électronique	Machine-outil Mécanique de précision Optique	H = 1990	5 - 6% d'économies d'emploi	Institut Battelle : « Les conséquences sur l'emploi du développement technologique », 1978.
RFA	id	Horlogerie	H = 1985	Évolution entre 77 et 85 entre - 26% et - 55% avec un volume de production faible	Institut Topfer : « Conséquences des développements de la technologie sur l'emploi et les entreprises », 1978.
ANGLETERRE	id	Tous	H = 1985	Taux de chômage : 15%	B. Sherman et C. Jenkins : « The Collapse of Work », 1979

Source : O. Pastre, D. Meyer, J.L. Missika J.L. Truel, B. Zarader, C. Stoffaes, Informatisation et emploi, menace ou mutation ? La Documentation Française, Paris, 1981

Effets sur l'emploi des innovations techniques en cours: quelques prévisions

Pays	Types d'innovation technique	Secteurs ou professions	Horizons	Prévisions
Australie	Informatique	Banques	1989	Économies d'emplois de 30 à 40%. créations d'emplois de 5 à 10%.
France	Informatique	Banques	1988	Économies d'emplois de 30%.
France	Automatisation du tri des chèques	Banques et CCP	1985	Suppression potentielle de 13 000 postes dont 6 000 dans les CCP.
Royaume-Uni	Informatique	Banques	1985 1990	Accroissement modeste des effectifs. Stabilisation des effectifs.
France	Informatique	Assurances	1988	Économies d'emplois de 30%.
Royaume-Uni	Informatique	Assurances	1984	Sans croissance des affaires. 15% de baisse des effectifs.
Royaume-Uni	Tous les changements en cours	Banques, assurances et finances	1983 1993 2003	Diminution des effectifs par rapport à 1978. - 7.6% - 31.4% - 42.8%.
Japon	Terminaux PDV	Grands magasins et supermarchés	1990	- Diffusion rapide (100%): Pour le personnel de vente, réduction des effectifs de 3 000 postes (1.2%) par rapport à 1975 et disparition possible de 39 000 emplois. Pour l'ensemble du personnel, accroissement des effectifs de 5 000 postes (1.5%) par rapport à 1975. - Diffusion plus lente (50%): Pour le personnel de vente, accroissement des effectifs de 17 000 postes (6.5%) et disparition possible de 19 000 emplois. Pour l'ensemble du personnel, accroissement des effectifs de 25 000 postes (7.9%).
Royaume-Uni	Tous les changements en cours	Commerce	1983 1993 2003	Diminution des effectifs par rapport à 1978. - 4.1% - 24.8% - 39.8%.
Japon	Machines de bureau (photocopieurs, microfilms, télécopie, ordinateurs de bureau et machines de traitement de textes).	Tous les secteurs	1985	Effets insignifiants sur les effectifs.
France	Traitement de textes	Tous les secteurs	1985	Suppression potentielle de 82 000 postes de secrétaires et dactylos.
France	Télécopie	PTT et toutes les entreprises	1985	Suppression potentielle de 11 000 postes.
Royaume-Uni	Traitement de textes	Emplois de bureau - tous les secteurs	1983	Suppression potentielle de 250 000 emplois.
Europe occidentale	Automatisation des travaux de bureau	Tous les secteurs	1988	Baisse des effectifs de 20% à 25% dans les bureaux: 5 millions de dactylographes pourraient perdre leur emploi.

SOURCE: Cossette, Alfred, « Les emplois nouveaux: la micro-électronique et l'emploi », *Le marché du travail*, mars 1982, p. 54.

TABLEAU 22

REPARTITION DES ANALYSTES ET PROGRAMMEURS EN INFORMATIQUE REQUIS AU QUEBEC
1980 - 1985 - 1990

Catégorie d'emploi	1980	1985	Accroissement 1980-1985	1990	Accroissement 1985-1990
Analystes	2530	4880	2350	9725	4845
Programmeurs	5062	9760	4698	19451	9691

TABLEAU 23

DISTRIBUTION DU PERSONNEL INFORMATIQUE REQUIS PAR CATEGORIE D'ORDINATEURS

Catégorie selon \$	Nombre d'ordinateurs			Nombre moyen d'employés	Nombre d'employés				
	1980	1985	1990		1980	1985	--	1990	--
Petits \$1000 à \$4999	1625	3438	7350	9	14625	30942	111,6	66150	113,8
Moyens \$5000 à \$99999	554	819	1215	12	6648	9828	47,8	14580	48,4
Grands \$100000 et plus	28	58	124	62	1736	3596	107,0	7688	113,8
TOTAL	2207	4315	8689		23009	44366	92,8	88418	99,3

Note - Le nombre moyen d'employés a été établi en prenant pour acquis qu'il est identique à celui publié par Manpower Requirements for Information Processing Personnel in Ontario: 1981-1985

Source: Données établies à partir de celles compilées par The Evans Research Institute et publiées dans In-Depth Reports de mai 1981

TABLEAU 24

RECRUTEMENT DE PERSONNEL INFORMATIQUE SPECIALISE AU
GOUVERNEMENT DU QUEBEC

Besoins exprimés par le CRISP

	<u>Analystes</u>	<u>Programmeurs</u>	<u>Total</u>
Postes vacants au 1980-10-20	63	62	125
Besoins exprimés pour les 12 mois Grade 2	58	78	185
suivants (postes additionnels) Grade 3	49		
Total des postes à doter au cours des 12 mois suivants	<u>170</u>	<u>140</u>	<u>310</u>
<u>Besoins prévisibles des organismes du secteur parapublic (1)</u>	55	40	95
Total des besoins exprimés ou estimés pour l'ensemble du gouvernement	<u>225</u>	<u>180</u>	<u>405</u>
Candidats jugés admissibles à participer au concours de l'Office du recrutement et de la sélection du personnel (ORSP)	762	612	1 374
Candidats déclarés aptes par l'ORSP à occuper un poste dans la fonction publique	206	171	377
Candidats effectivement nommés à un poste	184	130	314
Déjà à l'emploi du gouvernement	119	45	164

Sources:

Ministères et organismes assujettis à la Loi sur la fonction publique.

Comité des responsables de l'informatique du secteur public.

1. Besoins estimés en tenant compte de l'importance relative du personnel informatique de ces organismes par rapport à celui des ministères et organismes du secteur public.

TABLEAU 25

Prévisions de besoins professionnels par grands groupes
Québec
1982-1990

Code	Profession	Emploi		Taux annuel moyen de croissance	Besoin brut			Chômage 1982	Besoin net	Besoin net en % de l'emploi de 1982
		1982	1990		Variation de l'emploi	Érosion	Total			
11	Direction, administration	175 338	200 797	1.86	27 459	33 927	61 386	9 513	51 873	29.93
21	Sciences naturelles, techniques et mathématiques	79 517	94 454	2.18	14 937	9 277	24 215	7 138	17 076	21.48
23	Sciences sociales	40 328	45 638	1.56	5 310	5 794	11 104	7 409	3 695	9.16
25	Religion	10 269	11 759	1.71	1 490	2 539	4 029	119	3 911	38.08
27	Enseignement	122 114	122 711	0.06	596	16 556	17 152	11 083	6 069	4.97
31	Médecine et santé	140 163	152 406	1.05	12 243	23 990	36 233	7 633	28 600	20.40
33	Arts, littérature, sports et loisirs	42 030	48 720	1.86	6 690	5 568	12 258	9 711	2 547	6.06
41	Personnel administratif	485 766	565 347	1.91	79 581	91 188	170 769	72 991	97 778	20.13
51	Vente	249 434	298 558	2.27	49 124	44 158	93 283	30 908	62 375	25.01
61	Services	316 517	371 655	2.03	55 138	61 236	116 374	63 782	52 593	16.62
71	Agriculture, horticulture	76 758	87 657	1.67	10 899	18 973	29 872	9 744	20 128	26.22
73	Pêche, chasse et piégeage	2 666	3 169	2.18	503	490	993	475	518	19.44
75	Travailleurs forestiers et bûcherons	16 722	19 207	1.75	2 486	2 933	5 419	9 447	-4 029	-24.09
77	Mines, carrières et forage	9 296	10 170	1.13	874	1 436	2 310	2 210	100	1.07
81-82	Industries de transformation	119 659	135 183	1.54	15 524	20 345	35 869	21 507	14 362	12.00
83	Usineurs	61 493	75 323	2.57	13 830	9 400	23 230	9 441	13 790	22.42
85	Fabrication, montage et réparation	241 619	279 378	1.83	37 759	42 682	80 441	38 580	41 861	17.33
87	Bâtiment	127 062	142 517	1.45	15 455	21 466	36 921	30 011	6 910	5.44
91	Exploitation des transports	102 696	120 736	2.04	18 040	15 691	33 731	15 682	18 050	17.58
93	Manutention	43 461	51 048	2.03	7 588	6 603	14 191	10 773	3 418	7.86
95	Autres ouvriers qualifiés	35 627	39 547	1.31	3 919	5 573	9 492	4 644	4 846	13.61
99	Travailleurs non classés ailleurs	44 466	51 019	1.73	6 553	9 880	16 433	34 199	-17 766	-39.95
	Total	2 541 000	2 927 000	1.78	386 000	449 706	835 706	407 000	428 706	16.87

Source: La Revue "Le Marché du travail", Vol. 5, No. 2, p. 70

TABLEAU 26

Prévisions de besoins professionnels par sous-groupes
 Québec
 1982-1990

Code	Profession	Emploi		Taux annuel moyen de croissance	Variation de l'emploi	Besoin brut		Chômage 1982	Besoin net	Besoin net en % de l'emploi de 1982
		1982	1990			Erosion	Total			
111	Fonctionnaires et administrateurs (administration publique)	11 971	15 133	1.17	1 163	2 569	3 731	561	3 171	26.49 E
113-114	Autres directeurs et administrateurs	107 616	124 035	1.79	16 417	22 590	39 006	5 726	33 280	30.92 E
117	Administrateurs et travailleurs assimilés	53 749	63 629	2.13	9 880	8 768	18 648	3 226	15 422	28.69 E
211	Sciences physiques	7 539	8 411	1.38	872	842	1 714	792	923	12.24 F
213	Sciences de la vie	6 606	7 348	1.34	743	678	1 621	1 036	585	8.86 F
214-215	Architectes et ingénieurs	24 129	29 249	2.43	5 121	3 445	8 566	1 036	7 530	31.21 E
216	Architecture et génie (autres)	24 635	29 895	2.45	5 260	2 674	7 934	3 246	4 688	19.03 M
218	Mathématiques, statistiques, analyse de systèmes et secteurs connexes	15 609	19 550	2.06	2 942	1 438	4 379	1 029	3 350	20.17 M
231	Sciences sociales	7 462	8 305	1.35	843	670	1 512	251	661	8.86 F
233	Service social et secteurs connexes	16 098	17 667	1.17	1 570	2 372	3 941	5 232	-1 290	-8.01 F
234	Droit et jurisprudence	8 601	11 102	3.24	2 501	1 223	3 724	363	3 361	39.08 E
235	Bibliothécaires, muséologues et archivistes	6 552	6 892	0.63	339	1 332	1 672	844	827	12.62 F
239	Sciences sociales et secteurs connexes (autres)	1 614	1 672	0.44	58	197	255	119	136	8.44 F
251	Religion	10 269	11 759	1.71	1 490	2 539	4 029	119	3 911	38.08 E
271	Enseignement universitaire et secteurs connexes	9 234	9 184	-0.07	-50	1 207	1 156	1 399	-243	-2.63 F
273	Enseignement primaire, secondaire et connexes	81 176	80 763	-0.06	-413	11 071	10 658	5 931	4 727	5.82 F
279	Autres enseignants et secteurs connexes	31 704	32 764	0.41	1 060	4 278	5 338	3 754	1 584	5.00 F
311	Diagnostique et traitement maladies	16 569	17 955	1.01	1 386	2 388	3 774	237	3 536	21.34 M
313	Soins thérapeutiques et secteurs connexes	98 548	106 699	1.00	8 151	17 401	25 552	5 779	19 773	20.06 M
315	Médecine et santé (autres)	25 046	27 752	1.29	2 706	4 201	6 907	1 616	5 290	21.12 M
331	Beaux-arts, dessin publicitaire et connexes	14 250	16 851	2.12	2 601	1 931	4 532	2 078	2 454	17.22 M
333	Arts d'interprétation et audio-visuel	9 499	11 164	2.04	1 664	1 181	2 845	2 283	562	5.92 F
335	Rédaction	9 404	10 684	1.61	1 280	1 497	2 777	1 319	1 458	15.50 M
337	Sports et loisirs	8 878	10 022	1.53	1 144	960	2 104	4 031	-1 927	-21.71 F
411	Sténographie et dactylographie	122 024	140 406	1.77	18 382	26 086	44 468	15 543	28 925	23.70 E
413	Tenue de livres et comptabilité	161 053	190 586	2.13	29 533	29 948	59 481	23 928	35 553	22.08 E
414	Opérateurs machines bureau et traitement électronique	16 962	19 832	1.97	2 869	2 451	5 320	2 263	3 057	18.02 M
415	Magasiniers et distributeurs	50 997	59 551	1.96	8 554	7 563	16 117	8 550	7 567	14.84 M
416	Employés bibliothèques et travailleurs assimilés	8 745	9 683	1.28	938	1 759	2 697	2 276	421	4.82 F
417	Réception, renseignement, courrier et messageries	54 301	63 168	1.91	8 867	11 125	19 993	9 036	10 955	20.17 M
419	Autres emplois administratifs	71 686	82 122	1.71	10 437	12 257	22 693	11 393	11 300	15.76 M
513-514	Vendeurs (marchandises)	210 913	252 494	2.27	41 582	37 580	79 162	27 682	51 480	24.41 E
517	Vendeurs (services)	28 531	33 999	2.22	5 468	5 090	10 559	1 854	8 705	30.51 E
519	Autres employés de commerce	9 991	12 065	2.39	2 074	1 488	3 562	1 372	2 190	21.92 M
611	Services protection et sécurité	55 702	62 856	1.52	7 154	9 521	16 676	7 798	8 878	15.94 M
612	Préposés aliments et boissons et secteurs connexes	109 753	130 920	2.23	21 167	19 901	41 058	28 177	12 882	11.75 F
613	Travailleurs services de logement et connexes	14 245	17 235	2.41	2 990	3 564	6 554	3 147	3 407	23.92 E
614	Services personnels	53 693	65 991	2.61	12 298	12 385	24 683	6 782	17 901	33.34 E
616	Services nettoyage vêtement et tissu	13 362	15 784	2.10	2 422	2 616	5 038	1 860	3 177	23.78 E
619	Autres services	69 763	78 869	1.55	9 106	13 249	22 355	16 018	6 337	9.08 F

Source: La Revue "Le Marché du travail", Vol. 5, No. 2, p. 71

67.

TABLEAU 27

Évolution du taux de féminité de la main-d'oeuvre
dans les grands secteurs d'activité économique, Québec, 1951 à 1981

Secteur d'activité économique	1951	1961	1971	1981
Agriculture	4,1	12,1	20,5	21,7
Autres activités du secteur primaire	1,3	1,9	3,6	6,7
Industries manufacturières	24,4	24,7	26,1	29,4
Construction	1,4	1,9	4,1	8,6
Transports	11,6	13,1	15,5	22,1
Commerce	24,6	25,3	30,6	39,0
Finances, assurances et affaires immobilières	40,9	41,3	47,4	59,7
Services socio-culturels, commerciaux et personnels	56,9	57,6	54,7	57,4
Administration publique et défense	15,2	17,4	23,4	35,2
Activités indéterminées	16,6	29,1	44,3	43,5
Taux moyen	23,2	27,1	33,3	39,3

Source: Les femmes, ça compte - Tableau 3002

TABLEAU 28

Répartition des femmes parmi les occupations
Recensement 1981 (Québec)

	<u>Répartition</u>	<u>Subdivision</u>
<u>Main-d'oeuvre féminine totale (1 211 205)</u>	<u>100%</u>	
- Direction et administration	5,0%	
- Sciences naturelles, pures, sociales et artistes	5,0%	
- Enseignement et personnel assimilé	7,0%	
- Médecine et santé	8,8%	
incluant:		
. médecins, dentistes et spécialistes		5,7%
. infirmières autorisées diplômées		35,3%
. infirmières auxiliaires et aides infirmières		31,4%
. autre personnel de la santé		27,6%
total		(100%)
- Travail administratif	34,9%	
incluant:		
. sténographes et dactylographes		33,1%
. caissières		13,4%
. teneuses de livres, commis en comptabilité		22,4%
. opératrices de machine de bureau et mécanographie		3,5%
. réceptionniste, hôtesses d'accueil		9,6%
. autres employées de bureau		18,0%
total		(100%)
- Travailleuses et travailleurs spécialisés dans la vente	7,6%	

TABLEAU 28 (SUITE)

- Services	13,7%	
incluant:		
. bonnes à tout faire, domestiques		5,8%
. coiffeuses		8,3%
. travailleuses spécialisées dans les soins aux enfants		5,9%
. travailleuses dans la préparation des aliments et boissons		50,4%
. autres travailleuses spécialisées dans les services		29,6%
total		(100%)
- Agriculture, pêches, forêts et mines	1,2%	
- Travailleuses et travailleurs industriels(les) de transformation et usineuses	2,6%	
- Fabrication, montage et réparation de produits finis	7,8%	
incluant:		
. travailleuses et couturières		57,7%
. autres		42,3%
total		(100%)
- Bâtiment, transport, manutention	2,3%	
- Travailleuses non classées ailleurs	0,2%	
- Travailleuses inexpérimentées	3,8%	

Source: Conseil du statut de la femme, compilation spéciale du recensement canadien, 1981.

TABLEAU 29

Taux de féminisation selon le type d'occupation

	<u>Taux de féminisation</u> <u>Québec, 1980</u>
<u>Main-d'œuvre féminine totale</u>	38,3%
- Direction et administration	20,4%
- Sciences naturelles, pures, sociales et artistes	31,0% ¹
- Enseignement et personnel assimilé	57,0%
- Médecine et santé	72,7%
- Travail administratif	74,0%
- Travailleuses et travailleurs spécialisés dans la vente	34,1%
- Services	47,3%
- Agriculture, pêches, forêts et mines	10,8% ¹
- Travailleuses et travailleurs industriels(les) de la transformation et usines	8,2% ¹
- Fabrication, montage et réparation de produits finis	28,7%
- Bâtiment, transport, manutention	0,8%
- Travailleuses non classées ailleurs	*
- Travailleuses inexpérimentées	*

Source: Statistique Canada, Division de l'enquête sur la population, moyennes annuelles 1980, données non publiées dans Messier Suzanne, Chiffres en main, 1981.

1. Moyenne pondérée à partir des données disponibles dans Messier Suzanne, Chiffres en main, 1981, tableau 1104.

* Données non disponibles.

TABLEAU 30

LES REMUNERATIONS COMPARATIVES DES HOMMES ET DES FEMMES AU CANADA - 1980
(A PLEIN TEMPS TOUTE L'ANNEE)

<u>ACTIVITE</u>	\$ <u>HOMMES</u>	\$ <u>FEMMES</u>	\$ <u>FEMMES/HOMMES</u>
Toutes activités	21 441	13 677	63,8%
Transport et Communications	22 337	15 178	68,0%
Fonction publique et défense	22 928	15 529	67,7%
Services	22 932	14 707	64,1%
Industries manufacturières	20 983	12 296	58,6%
Services aux entreprises	27 156	13 976	51,5%
Activités financières	26 447	13 338	50,4%

Source: Statistique Canada, recensement de 1981, pour le revenu du travail de 1980.

TABLEAU 31

Pourcentage de la main-d'oeuvre en emploi à temps partiel dans chaque profession selon le sexe, Québec, 1975, 1980 et 1982

Profession	1975	1980	1982
Femmes			
Enseignement	12,7	16,4	17,9
Médecine et santé	15,6	27,1	28,0
Travail administratif	10,6	14,1	16,7
Commerce	26,5	27,2	31,0
Services	20,3	31,6	35,4
Agriculture	35,3	33,3	36,8
Fabrication, montage, réparation	4,9	4,9	5,8
Taux moyen	13,6	18,7	21,4
Hommes			
Travail administratif	3,6	4,7	5,9
Commerce	5,8	7,9	9,4
Services	9,0	13,4	14,6
Agriculture	8,5	9,2	13,3
Métiers de la construction	—	—	3,4
Transports	—	4,0	4,3
Manutention	9,8	12,5	14,8
Taux moyen	3,6	4,9	6,1

TABLEAU 32

Main-d'oeuvre, au total et en chômage, et taux de chômage selon l'âge et le sexe, Québec 1982

Âge et région	Femmes			Hommes		
	Main-d'oeuvre totale	Main-d'oeuvre en chômage	Taux de chômage	Main-d'oeuvre totale	Main-d'oeuvre en chômage	Taux de chômage
Québec						
15-19	109 000	27 000	25,0	126 000	39 000	31,1
20-24	220 000	40 000	18,4	255 000	58 000	22,6
25-34	334 000	43 000	13,0	514 000	70 000	13,7
35-44	246 000	29 000	11,7	392 000	37 000	9,4
45-54	162 000	16 000	9,7	288 000	23 000	8,2
55-64	80 000	7 000	8,7	183 000	17 000	9,1
65 et plus	13 000	—	—	26 000	—	—
Total	1 163 000	162 000	(14,0)	1 784 000	245 000	(13,7)

Source: Les femmes, ça compte - Tableaux 1207-1302

Taux de chômage selon le secteur d'activité économique et le sexe, Québec, 1975 et 1982

Secteur d'activité économique	Femmes		Hommes	
	1975	1982	1975	1982
Agriculture	—	7,2	3,2	10,6
Autres branches du secteur primaire	—	—	17,1	26,0
Industries manufacturières	11,2	19,7	6,7	14,0
Construction	—	20,5	15,1	25,0
Transports, communication et autres	3,9	10,2	5,6	9,4
Commerce	8,4	13,5	5,5	11,9
Finances, assurances et affaires immobilières	4,1	7,6	—	8,3
Services socio-culturels, commerciaux et personnels	6,5	10,7	4,8	11,2
Enseignement	4,9	6,7	2,8	4,8
Hôpitaux	3,7	5,6	3,3	4,2
Services aux entreprises	8,4	16,9	6,0	10,6
Services personnels	12,0	17,2	6,4	18,7
Ménages privés	9,6	13,6	14,1	—
Services divers	10,3	13,4	7,4	16,7
Administration publique	7,1	12,0	4,3	8,3
Taux moyen	9,1	14,0	7,5	13,7

Note: Le taux n'est pas disponible lorsque le nombre de chômeuses ou de chômeurs concernés est inférieur à 4 000.

TABLEAU 34

Taux de chômage selon la profession, Québec, 1975 et 1982

Profession	Femmes		Hommes	
	1975	1982	1975	1982
Direction et administration	—	8,3	1,9	4,1
Sciences naturelles	—	18,4	3,1	8,5
Sciences sociales	—	11,7	—	8,4
Enseignement	5,0	5,9	—	4,0
Médecine et santé	3,0	4,2	—	—
Arts et activités récréatives	—	19,1	—	12,2
Travail administratif	6,4	11,9	6,1	10,6
Commerce	7,8	13,8	2,9	9,4
Services	9,5	15,1	7,1	15,4
Agriculture	—	—	4,7	12,7
Exploitation forestière	—	—	28,1	40,9
Mines et carrières	—	—	16,7	22,4
Traitement des matières premières	13,6	21,0	8,0	15,4
Usinage des matières premières	—	—	8,4	17,6
Fabrication, montage, réparation	11,2	20,7	6,0	13,5
Métiers de la construction	—	—	14,1	21,4
Transports	—	—	6,7	15,6
Manutention	14,4	23,3	11,6	22,5
Conduite de machines, etc.	—	24,2	—	9,1
Taux moyen	9,1	14,0	7,5	13,7

Note: Le taux n'est pas disponible lorsque le nombre de chômeuses ou de chômeurs concernés est inférieur à 4 000.

Source: Les femmes, ça compte - Tableaux 1303-1304

TABLEAU 35

EMPLOIS RELIES A L'UTILISATION DE LA BUREAUTIQUE - 1977

	Québec		Canada	
Personnel de soutien administratif (1)	160666	87.0%	584566	87.4%
Personnel de soutien technique (2)	15305	8.2%	55685	8.3%
Professionnels:				
- Analystes	3983	2.2%	13161	2.0%
- Programmeurs	4713	2.6%	15178	2.3%
TOTAL	184667	100.0%	668590	100.0%

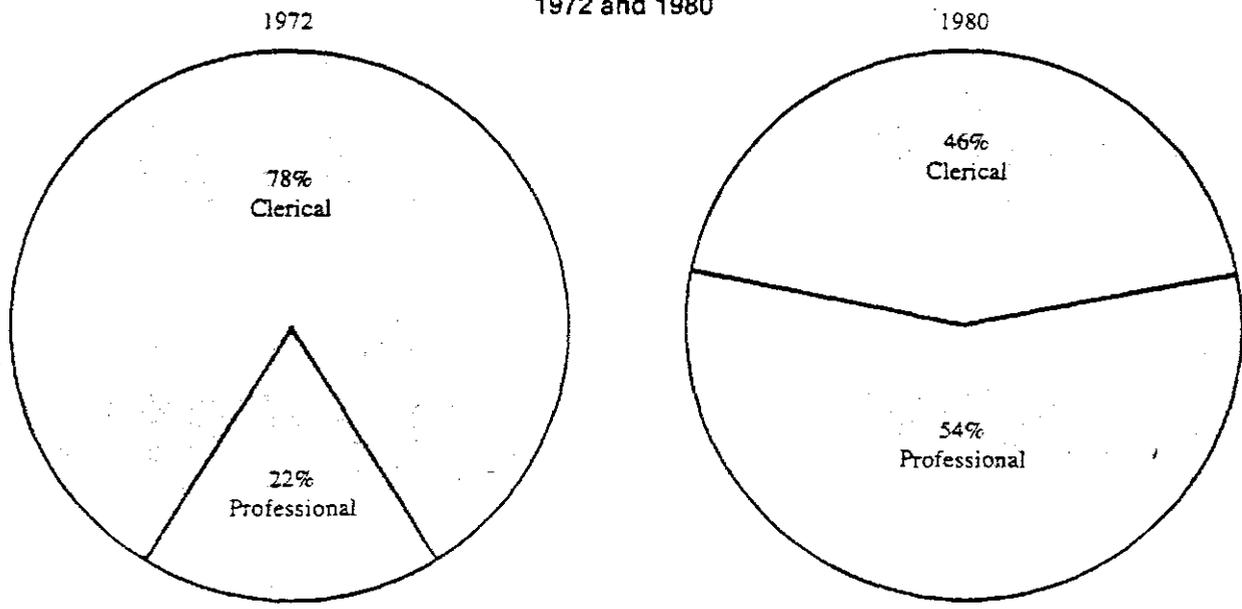
Note - (1) Il s'agit des emplois de secrétaires, sténographes, dactylographes, télétypistes, teneurs de livres, commis et employés.

(2) Il s'agit des emplois de mécanographes et d'opérateurs de machines de bureau

Source: Ministère fédéral du travail - 1977.

TABLEAU 36

Clerical and professional employment in the information services of a large corporation, 1972 and 1980



Note: Over the eight-year period from 1972 to 1980, total employment in the information services department declined by 10 per cent.

Source: Personal communication to the author from the company's personnel department. (Menzies, Heather, Women and the Chip, p. 29).

TABLEAU 37

Surplus de main-d'oeuvre prévus en 1984 selon la répartition professionnelle des femmes en 1981, Québec

<u>Enseignement:</u>	Surplus en 1984	Effectifs en 1981
2721 Instituteurs d'écoles maternelles et primaires	Léger	84 590 (27)
2733 Professeurs d'écoles secondaires	Léger	
2791 Professeurs des cégeps	Léger	
<u>Santé</u>		
3131 Infirmières diplômées	Léger	37 525
3134 Infirmières auxiliaires	Léger	33 405
3135 Aides-infirmières	Léger	
<u>Travail de bureau</u>		
4111 Secrétaires et sténographes	Moyen	140 010 (411)
4113 Dactylographes et commis-dactylographes	Moyen	
4131 Teneurs de livres	Moyen	(413 moins 4133)
4133 Caissiers	Moyen	56 730
4141 Opérateurs sur machines de bureau	Léger	14 890 (414)
4143 Opérateurs sur matériel mécano-électronique	Moyen	
4171 Réceptionnistes et hôtesses d'accueil	Sévère	40 350 (417)
4175 Téléphonistes	Moyen	
<u>Commerce</u>		
5137 Commis-vendeurs de biens de consommation	Moyen	92 400 (51)
<u>Services</u>		
6125 Serveurs, hôtesses et stewards (aliments et boissons)	Moyen	83 495 (612)
6143 Coiffeurs - coiffeuses	Moyen	13 740
6147 Gardiennes d'enfants	Sévère	9 685
<u>Fabrication</u>		
8553 Tailleurs et couturiers	Moyen	54 640
8563 Piqueurs à la machine (tissus et matières analogues)	Sévère	

Source: Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, Surplus et pénuries de main-d'oeuvre au Québec pour 1984, ministère de la Main-d'oeuvre et de la sécurité du revenu, Montréal, décembre 1982, 201 pages.

Conseil du statut de la femme, compilations spéciales issues du Recensement du Canada, 1981.

NOTE: Les effectifs ne correspondent pas toujours exactement à la profession pour laquelle on fournit un indice de gravité du surplus. Toutefois, la catégorie plus globale pour laquelle on fournit les effectifs, renferme toujours cette profession qui regroupe d'ailleurs la plupart des personnes de sa catégorie.

TABLEAU 38

Répartition des pénuries de main-d'oeuvre observées et prévues par secteur d'activité économique, Québec 1977-79 et 1980-84

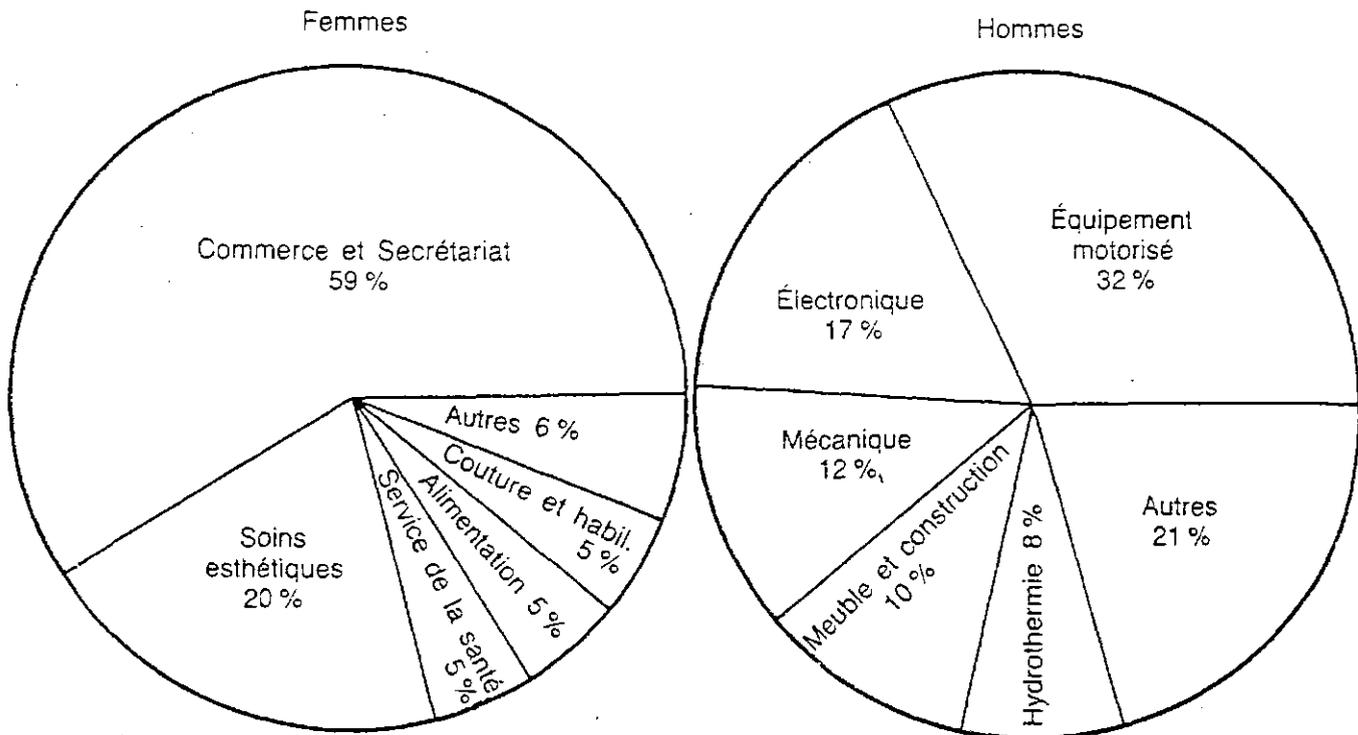
Secteur d'activité économique	Pénuries		1981	
	1977-79	1980-84	Répartition des femmes	Taux de féminité
Fabrication et réparation	21,1	24,7	8,0	31,2
Usinage	10,4	10,6		
Transformation	7,9	12,3	2,6	12,4
Science et génie	17,6	14,9		
Travail de bureau	11,0	6,1	36,7	74,0
Vente	10,1	6,5	7,8	34,8
Services	3,8	3,0	30,8	55,2
Gestion	5,1	6,4	5,4	22,5
Métiers de la construction	1,3	2,1	2,4	7,3
Autres	7,7	9,4	1,1	9,5
Total (taux moyen)	100,0	100,0	100,0	(38,6)

Source: Betcherman, Gordon. Les besoins en main-d'oeuvre qualifiée, Conseil économique du Canada, 1982, 101 pages, p. 29.

Conseil du statut de la femme, compilations spéciales issues du Recensement Canada, 1981.

TABLEAU 39

Enseignement régulier de niveau secondaire: Inscriptions francophones en formation professionnelle « long » selon la famille de programmes, Québec, 1981-1982



Source: Les femmes, ça compte - Tableau 2002

TABLEAU 40

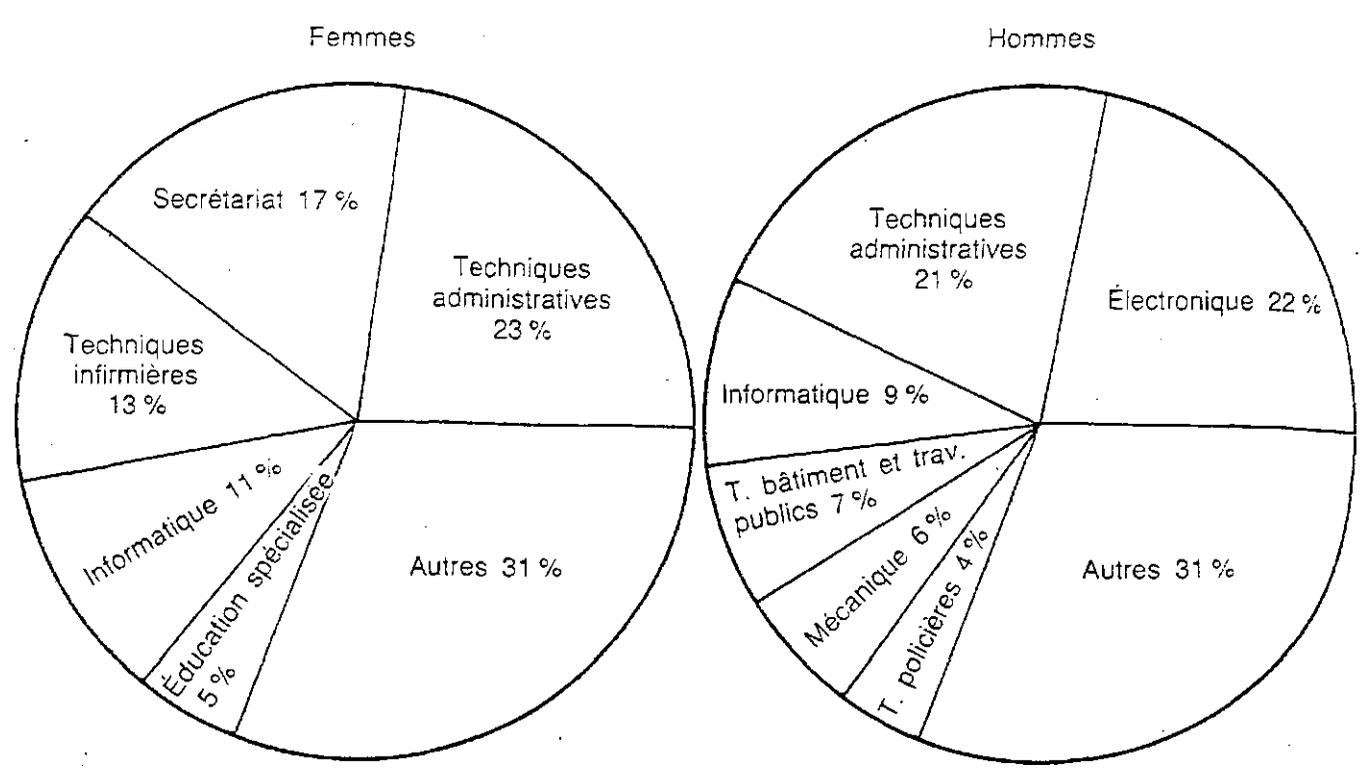
Elèves de niveau secondaire selon les secteurs d'enseignement professionnel long, Québec 1981-82

Secteur	FEMMES	HOMMES	Taux de féminité
Agro-techniques	0,5	1,9	20,6
Foresterie	0,2	2,9	7,7
Pêches	0,0	0,1	9,7
Service de la santé	5,2	0,6	90,0
Meuble et construction	0,2	10,4	1,7
Electrotechnique	0,6	16,8	3,2
Hydrothermie	0,0	7,8	0,5
Dessin technique	1,0	4,0	19,5
Équipement motorisé	0,2	32,3	0,7
Mécanique	0,2	12,4	1,5
Alimentation	5,1	4,1	55,3
Soins esthétiques	19,5	0,2	99,0
Couture et habillement	4,9	0,1	98,7
Protection et service du bâtiment	0,0	0,3	0,0
Commerce et secrétariat	59,4	3,2	94,8
Arts plastiques	1,0	0,2	66,6
Imprimerie	2,0	2,5	43,5
Total	100,0	100,0	100,0
(Nombres absolus et taux moyen)	(28 203)	(28 379)	(45,8)

Source: Ministère de l'Éducation, direction des Études économiques et démographiques, service de la démographie scolaire, mai 1982.

TABLEAU 41

Enseignement collégial: Inscriptions aux programmes professionnels les plus fréquentés en collégial I, Québec, automne 1982 (réseau public)



source: Les femmes, ça compte - Tableau 2107

TABLEAU 42

Inscriptions collégiales à l'enseignement régulier, formation professionnelle selon la famille de programmes et le réseau, Québec automne 1982

Famille de programmes	Cégep	Collèges privés	Autres	Total	
	N	N	N	N	%
FEMMES					
Techniques biologiques	9 388	126	307	9 821	24,3
Techniques physiques	1 773	26	0	1 799	4,5
Techniques humaines	4 993	991	0	5 984	14,8
Techniques administration	16 942	2 555	286	19 783	48,9
Arts appliqués	1 910	1 091	0	3 001	7,4
Hors D.E.C.	38	0	0	38	0,1
Total	35 044	4 789	593	40 426	100,0
HOMMES					
Techniques biologiques	2 782	22	634	3 438	10,1
Techniques physiques	16 025	606	0	16 631	48,7
Techniques humaines	2 644	131	0	2 775	8,1
Techniques administration	9 337	310	165	9 812	28,8
Arts appliqués	1 294	131	0	1 425	4,2
Hors D.E.C.	40	0	0	40	0,1
Total	32 122	1 200	799	34 121	100,0

Source: Ministère de l'Éducation, L'effectif des cégeps à l'enseignement régulier, session d'automne 1982, bulletin statistique recherche et développement, D.G.E.C., Québec 1983, tableau 2.

Ministère de l'Éducation, L'effectif des collèges privés et des établissements publics relevant d'autres ministères que celui de l'Éducation. Enseignement régulier à temps plein. Session d'automne 1982, bulletin statistique recherche et développement, D.G.E.C., Québec 1983, tableaux 6 et 7.

TABLEAU 43

Enseignement universitaire: Diplômes dans les programmes de premier cycle les plus fréquentés par famille de programmes, Québec, 1980

Famille de programmes et programmes		Femmes	Hommes	Total	Taux de féminité
Sciences de la santé, groupe médical:	médecine générale, omnipraticien	268	469	737	36,4
	pharmacie	110	85	195	56,4
Sciences de la santé, groupe para-médical:	nursing, soins infirmiers	181	52	233	77,7
	physiothérapie	117	26	143	81,8
Sciences pures:	biologie	281	326	607	46,3
	sciences générales	258	106	364	70,9
Sciences appliquées:	génie civil	44	524	568	7,7
	génie électrique	16	426	442	3,6
Sciences humaines:	psychologie	631	375	1 006	62,7
	droit (général)	302	404	706	42,8
Éducation:	orthopédagogie	949	324	1 273	74,5
	enseignement au primaire et préscolaire	685	86	771	88,8
Administration:	administration (général)	549	1 725	2 274	24,1
	comptabilité	161	489	650	24,8
Arts:	arts plastiques	128	73	201	63,7
	musique (général)	100	87	187	53,5
Lettres:	anglais, langue et littérature	221	105	326	67,8
	français, langue et littérature	214	74	288	74,3

Source: Les femmes, ça compte - Tableau 2203

TABLEAU 44

Inscriptions universitaires aux 1er et 2e cycles
selon la discipline, Québec 1981-82

Discipline	FEMMES	HOMMES	Taux de féminité
Arts et sciences général	4 901	3 816	56,2
Éducation	19 316	9 225	67,7
Beaux arts et arts appliquées	4 891	2 487	66,3
Humanités	9 654	6 177	61,0
Sciences sociales	31 057	38 923	44,4
Sciences agricoles et biologiques	2 686	2 849	48,5
Génie et sciences appliquées	1 378	12 006	10,3
Professions de la santé	7 582	4 969	60,4
Mathématiques et sciences physiques	1 879	5 455	25,6
Spécialisation non déclarée	743	366	67,0
Spécialisation non applicable	11 073	6 686	62,4
Total	95 160	92 959	50,6

Source: Statistique Canada, division de l'éducation, des sciences et de la culture, section de l'enseignement post-secondaire, compilations spéciales.

PARTIE II

ETUDES

ETUDES

Tous les travaux dont il est question dans cette partie sont soit des études, soit des enquêtes, soit des sondages portant sur les effets de l'informatisation au Canada, au Québec. La plupart des documents se réfèrent à des études étrangères (américaines, européennes) puisque l'informatisation est commencé depuis plus longtemps que nous. Pourtant certaines études et enquêtes ont été menées ici depuis quelques années qui même si elles ne sont pas toutes dites "scientifiques" n'en constituent pas moins des résultats qui recourent ou sont semblables aux résultats d'enquêtes et d'études étrangères. Aussi il nous est apparu intéressant et même important de privilégier ces travaux faits ici au Canada et plus spécialement au Québec.

Un choix des études a été fait en fonction des emplois des femmes. Donc nous retrouvons la plupart des études dans le secteur du travail de bureau, des services (banques, commerce de détail, etc). Ces travaux sont divisés en trois parties: les travaux réalisés par ou pour les gouvernements, ceux réalisés par les syndicats et les autres études comme celles de l'IRAT, du Conseil supérieur de l'éducation, de Heather Menzies, etc.

ETUDES GOUVERNEMENTALES - CANADA

ETUDES DU BUREAU DE LA MAIN-D'OEUVRE FEMININE, TRAVAIL - CANADA

Une étude a été faite auprès des industries de technologie de pointe et au gouvernement fédéral, ces deux secteurs de l'économie locale ^{QEL} auront des répercussions considérables sur les perspectives d'emploi pour les femmes de cette région dans un avenir rapproché". Le présent rapport examine les types d'emplois qui sont liés au domaine de la micro-électronique et du télétraitement c'est-à-dire les besoins des employeurs comparés aux compétences *et intérêts des femmes.*

Cette étude a été menée par des entrevues avec ^{des} représentants de l'industrie de la technologie de pointe, fonctionnaires chargée de l'emploi des femmes dans les domaines de la micro-électronique et du télétraitement; ^{des} aussi recherches *et examens de documents* ^{des} *comme programmes* d'enseignement et de formation en cours d'emploi auxquels les femmes ont accès; ^{des} entrevues avec un échantillon de la population féminine de la capitale.

Résultats:

L'industrie de technologie de pointe dans la région de la capitale nationale a connu une expansion croissante élevée, 25 à 30%. 6% de la population active d'Ottawa travaillent dans cette industrie et il y a croissance de l'embauche. On prédit ^{que} dans 10 ans, l'industrie sera l'employeur le plus important de la région ^{des} 1990 à 100,000 emplois. (1)

(1) Bureau de la main-d'oeuvre féminine, Intégration des femmes au marché du travail créé par l'industrie de technologies de pointe dans la région de la capitale nationale, Travail-Canada, Ottawa, 1982, p. 10

Besoins prévus pour 1985 :

43.9% de monteurs en électronique; ingénieurs 21.6%; 14.5% de technologues; 14.0% de techniciens, dessinateurs 4.4%; concepteur 1.6%. Les techniciens augmenteront de 340% et 297% de monteurs. (2)

Les catégories d'emplois techniques et spécialisés où les pénuries existent sont occupés en majorité par des hommes, parce que les femmes n'ont pas les études pour ces postes.

Pourcentage de femmes ^{ayant un} emploi en électronique; moins de 10%: ingénieurs, techniciens, technologues, emplois spécialisés programmeurs; moins de 30%; analystes: 20%; 85% de monteurs (montage des pièces d'ordinateurs dans ^{une} industrie dominée par ^{des} ingénieurs qui en sont directeurs). Les femmes sont employées dans ^{les} services du personnel, comptabilité, montage, relations publiques, postes de bureau, etc. (3)

Possibilité de promotion: Entraves : "le manque de formation professionnelle et technique, le manque d'orientation des carrières de la part de certaines femmes et les barrières créées par inadvertance en raison de l'existence d'attitudes traditionnelles des employeurs envers le personnel féminin .

Des stéréotypes sexistes persistent, des préjugés: "ça leur paraît étrange" du fait de travailler avec les femmes. En entrevue "avez-vous des enfants? veut dire puis-je compter sur vous pour faire des heures supplémentaires". (4)

(2) Ibid, p. 12

(3) Ibid, p. 14

(4) Ibid, p. 17

"Pour éviter que les stéréotypes *décrits ci-dessus* ne se perpétuent, il est essentiel que les employeurs, soient encouragés à instituer des programmes d'égalité d'accès à l'emploi. Les femmes aussi doivent être sensibilisées au phénomène; elles doivent être prêtes à réagir aux attitudes discriminatoires qu'elles soient manifestes ou non".

"Bon nombre d'entreprises dans la région se sont rendu compte qu'elle n'ont pas suffisamment sensibilisé le milieu scolaire à la question de leurs besoins en main-d'oeuvre". (5)

Au gouvernement fédéral:

Au gouvernement il s'est opéré aussi des changements technologiques dans les bureaux: 99.9% de femmes préposées au traitement de texte. Dès 1980 la catégorie scientifique et professionnelle comptait 8.3% employés dont 1503 de femmes, dont 97.89% de femmes dans la catégorie de soutien, principalement le traitement de données.

Pénurie d'*administrateurs* et techniciens. En 1980, ^{*il y avait*} 1163 employés dont 15 femmes - 633 techniciens dont 1 femme soit au taux de féminisation de 0.2%. En 1982 il y a eu un besoin d'administrateurs (de 120 à 150) des systèmes informatiques, donc pénurie de 6.99%. Traitement de données (1980): 1373 employés dont 895 femmes.

(5) Ibid, p. 18

Traitement de texte: (entre 1979 et 81) il y a eu augmentation d'opérateurs d'équipements de bureau ^{qui} a augmenté de 35% dont 98% de femmes. (6)

La Commission de la fonction publique offre actuellement 3 cours de formation en informatique à ses employés:

- gestion (1981-82) = 289F et 401H
- supervision et gestion (1980-81) = 6F et 14H
- programmeurs analystes (1981-82) = 168F et 511H

Cette étude a aussi été menée sur l'orientation, l'éducation et la formation et recyclage:

Les représentants de l'industrie de technologie de pointe soulignent qu'il existe un besoin d'orientation scolaire pour les jeunes à partir du secondaire.

D'après Roberta Mura (Document sur les pourcentages de femmes et d'hommes qui étudient les mathématiques au Canada, faculté de l'éducation université Laval, Québec 1981) - trois domaines affectent la motivation des femmes: 1° un préjugé voulant que la science soit un domaine réservé aux hommes et que les femmes craignent le succès dans ce domaine... 2° l'école; "le sujet n'est pas à l'heure actuelle sur la liste des priorités des enseignants en mathématiques"... 3° la famille.

(6) Ibid, p. 21

Aussi l'étude donne diverses mesures à prendre pour tenter d'améliorer le degré de motivation chez les jeunes femmes, pour changer les attitudes dans tous les domaines: Action positive (en 1981 les Conseils scolaires d'Ottawa et de Carleton ont mis en oeuvre des programmes d'action positives, Conseil scolaire de Carleton "Affirmative action guidelines", 16 oct. 81, Ottawa.) / programme selon certains principes directeurs: établissement d'un modèle de rôle (affecter plus de femmes à l'enseignement des grades supérieurs et plus d'hommes dans les grades inférieurs ou dans des domaines sous représentés dans les deux sexes); Suppression du stéréotype fondé sur le rôle des sexes (éliminer la documentation sexiste, accès pour les deux sexes à tous les cours des programmes etc); égalité des chances d'emploi (concours pour combler les postes vacants); contrôle (une tribune pour personnel et étudiants pour examiner les problèmes).

L'étude a été portée aussi sur les cours d'orientation de formation et de recyclage dans la région de la capitale nationale. On fait donc un tour de toutes les institutions qui donnent de tels programmes et du contenu de ces programmes.

L'étude en arrive à la conclusion que:

"Nous n'avons trouvé aucune preuve que la perte de ces emplois, entraînée par le nouvel équipement des communications, soit la cause de périodes prolongées de chômage pour les femmes spécialisées dans des emplois traditionnelles".

Mais à cause de l'expansion explosive il y a beaucoup de possibilité d'emplois." ... Et en se référant aux études "pessimistes", dont celles de Heather Menzies, on ajoute: "Nous ne pouvons être d'accord avec les prédictions alarmistes de certains auteurs qui prétendent qu'il n'existe aucun emploi de remplacement pour les femmes".

Deux considérations d'importance primordiale: "l'industrie de la micro-électronique a besoin dans l'immédiat d'une main-d'oeuvre qualifiée et, pour des raisons traditionnelles, la plupart des femmes ne sont pas actuellement préparées pour remplir les postes disponibles. Par égard pour les femmes et pour le bien de l'économie canadienne, il faut prendre dès maintenant des mesures énergiques pour changer la situation". (7)

. (7) Ibid, p. 57

Une autre étude du Bureau de la main-d'oeuvre féminine, Travail Canada a porté sur les Effets de la micro-électronique sur le commerce de détail dans les supermarchés, les magasins à rayons, les grands magasins, petits commerces, etc...

Les nouvelles technologies qui sont entrés dans ces commerces sont les caisses enregistreuses et les lecteurs optiques; caisses électroniques (lecteur optique intégré).

En 1970, LaBaie a eu sa première caisse électronique. Une grande chaîne de magasins à rayons l'a eu en 1974, aujourd'hui 100 de ses 135 l'ont. Dans les super-marchés en 1982, 1245 super-marchés leurs lecteurs optiques. C'est un début nous dit-on. (8)

Le commerce de détail c'est, 13% de la population active sur 1.4 million de personnes, 700,000 sont des femmes. 1 femme sur six y travaille.

Pas de syndicalisation ou très peu: 9% et 42% de ceux là sont des femmes. Emplois: de 1966 à 1975 augmentation dans le domaine de la vente de 4% par an; de 1975 à '81, 2%, en 1981 et 1982 perte de 36,000 emplois soit 2%; Temps partiel pour les nouveaux emplois de 1975 à '82: 56%. Il n'y a pas de statistiques précises sur le nombre de commerces informatisés.

Dans le travail des caissières des changements sont survenus: augmentation de travail; emballage; contrôle par la machine; problèmes de santé; pertes d'emplois; etc.

07-12-1985
23-10-1985
12

Selon cette étude il est difficile de déterminer qui est la cause des pertes d'emplois: récession ou informatisation. Aussi le Bureau de la main d'oeuvre féminine, à partir de cette recherche, conclut: "Informatisation pas synonyme de perte d'emploi". "En période de croissance économique, l'informatisation ajoutée à un accroissement de la main-d'oeuvre, permet de répondre à une demande accrue. Toutefois, en période de récession, comme c'est le cas maintenant, la demande baisse". "Par conséquent, dans le cas qui nous occupe, la micro-technologie a été introduite non pas pour augmenter la production mais pour réduire les coûts, en particulier les coûts de main-d'oeuvre". (9)

(8) Bureau de la main d'oeuvre féminine, Ça va mal les affaires? Effets de la microélectronique sur le commerce de détail, Travail-Canada, Ottawa, 1985, p. 9

(9) Ibid, p. 33

ETUDE DU SECRETARIAT D'ETAT

Une enquête nationale en janvier 1984 a été menée concernant l'éducation des adultes. L'éducation des adultes est définie comme "l'ensemble des activités scolaires (depuis la formation liée à un emploi jusqu'aux cours récréatifs) qui ne se déroulent pas dans le cadre d'un programme d'études à plein temps". (10)

On a analysé la fréquentation des cours de l'éducation des adultes. Résultats:

- La majorité sont des femmes: 56%
- Le taux de participation des femmes est de 21% pour 17% d'hommes. C'est le groupe des 25-34 ans qui présente le plus fort taux de participation, soit 29%: 31% de femmes pour 27% d'hommes. L'âge moyen des participant-e-s est de 36 ans; celui des non-participant-e-s est de 45 ans. (Voir graphique 1).
- Les femmes célibataires sont les plus nombreuses, soit, 30% pour 18% d'hommes célibataires. Ensuite vient les séparé-e-s et divorcé-e-s: 26% de femmes pour 15% d'hommes.
- Selon leur scolarité: 40% avaient un diplôme universitaire, 5% n'avaient que 9 ans de scolarité et 47% de femmes avaient un diplôme universitaire.
- Selon leur activité économique: plus du tiers venaient des secteurs de l'administration publique, services communautaires, finances, services publics. Les femmes venaient de tous les secteurs, sauf celui de la finance.
- Selon la profession: en majorité (33%) des cols blancs.

(10) Devereaux, S., Une personne sur cinq, Enquête sur l'éducation des adultes au Canada, Division de l'éducation, de la culture et du tourisme, Statistique Canada et Division générale de l'aide à l'éducation, Secrétariat d'Etat, 1984, p. 1

9/0

Genre de cours:	Hommes	Femmes
Cours d'enrichissement ou d'intérêt personnel	9%	28%
Cours de formation générale	18%	27%
Cours ayant trait au travail	57%	28%
Autres cours	3%	4%

(Voir les graphiques 2 et 3 pour obtenir la participation des femmes selon le genre de cours)

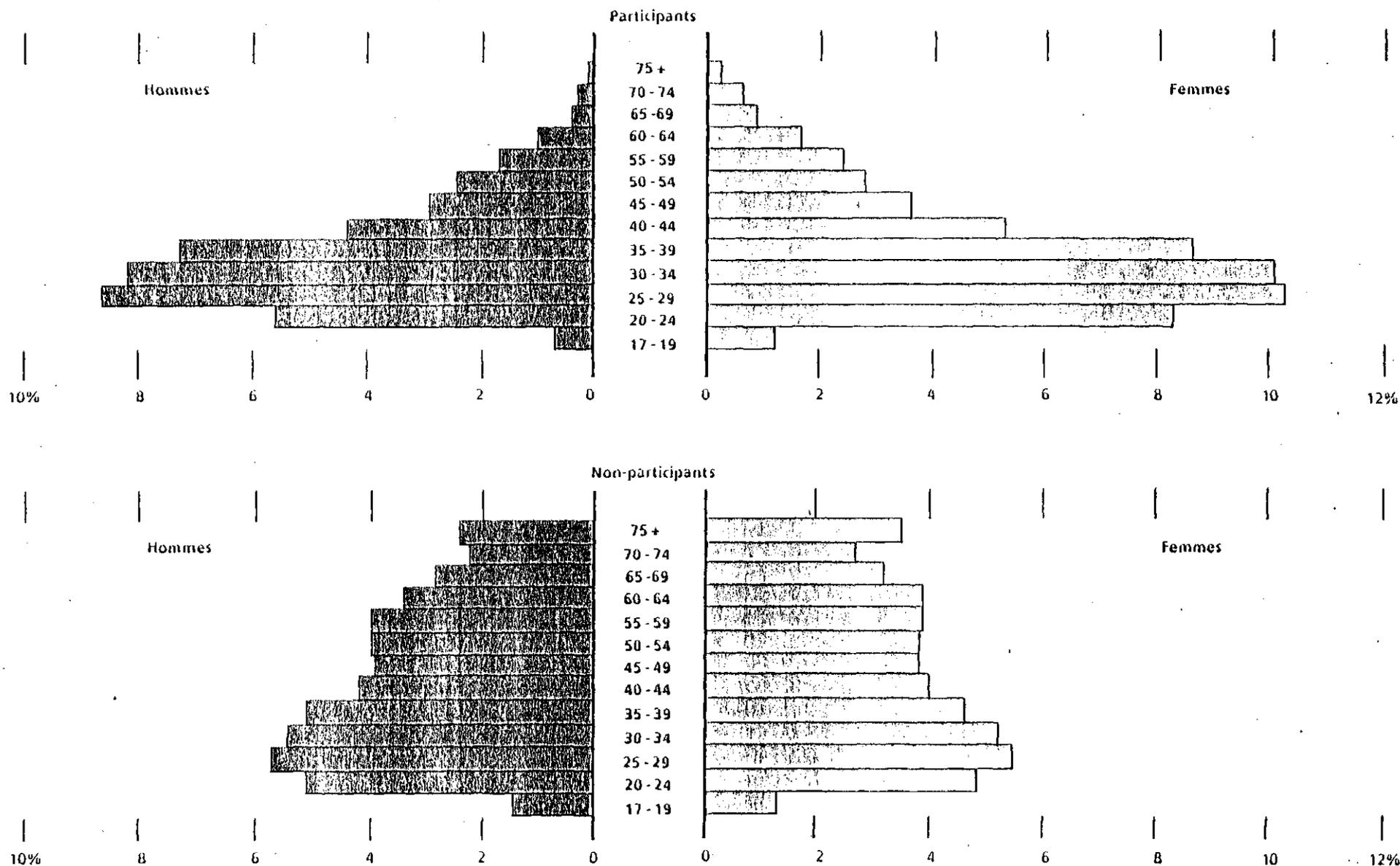
Participation des femmes par rapport à l'ensemble:

- 80% cours récréatifs
- 66% cours d'enrichissement
- 56% formation générale
- 39% pour le travail

Concernant les frais de cours, 7 femmes sur 10 devaient payer elles-mêmes ces frais. Pour les hommes, plus du tiers avaient l'avantage de les faire payer par l'employeur.

Graphique 1.

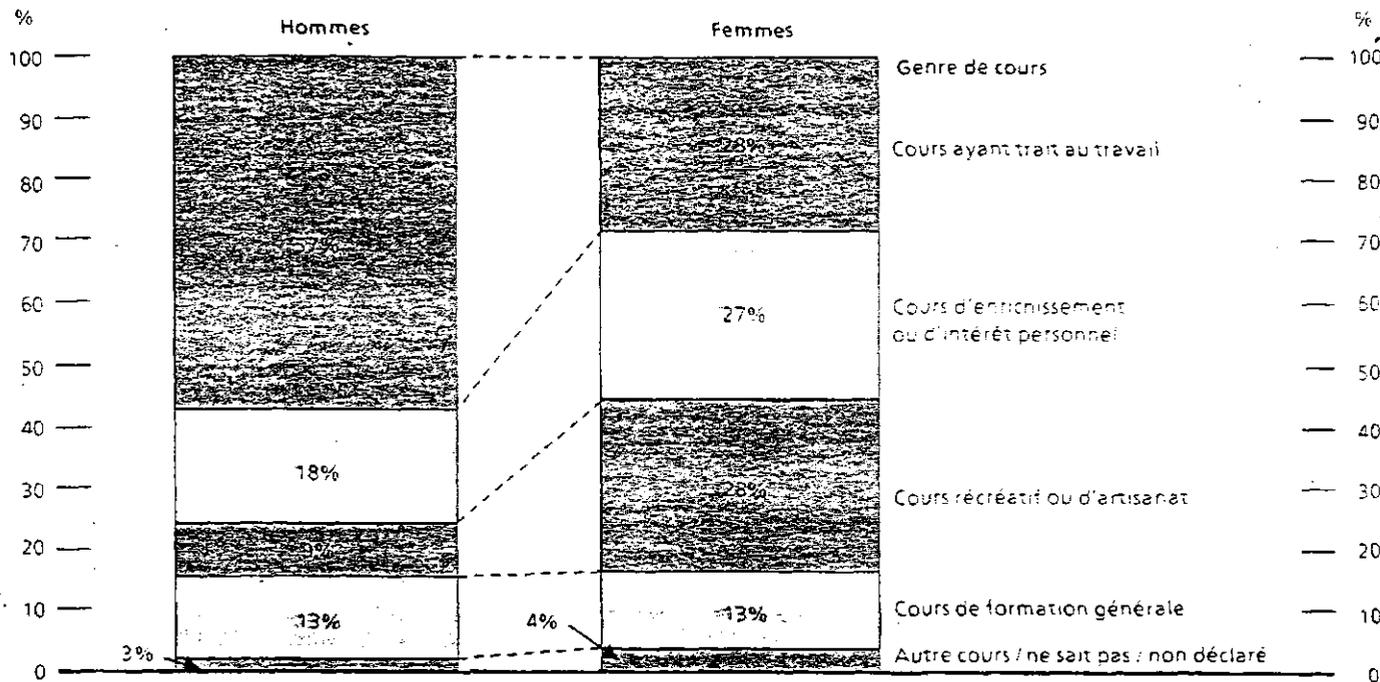
Profils âge-sexe des participants et des non-participants à l'éducation des adultes, Canada, 1983



Note : La population totale ne comprend que les personnes de 17 ans et plus qui ne suivaient pas de cours à plein temps.
 Source : Supplément de l'enquête sur la population active, janvier 1984

Graphique 2.

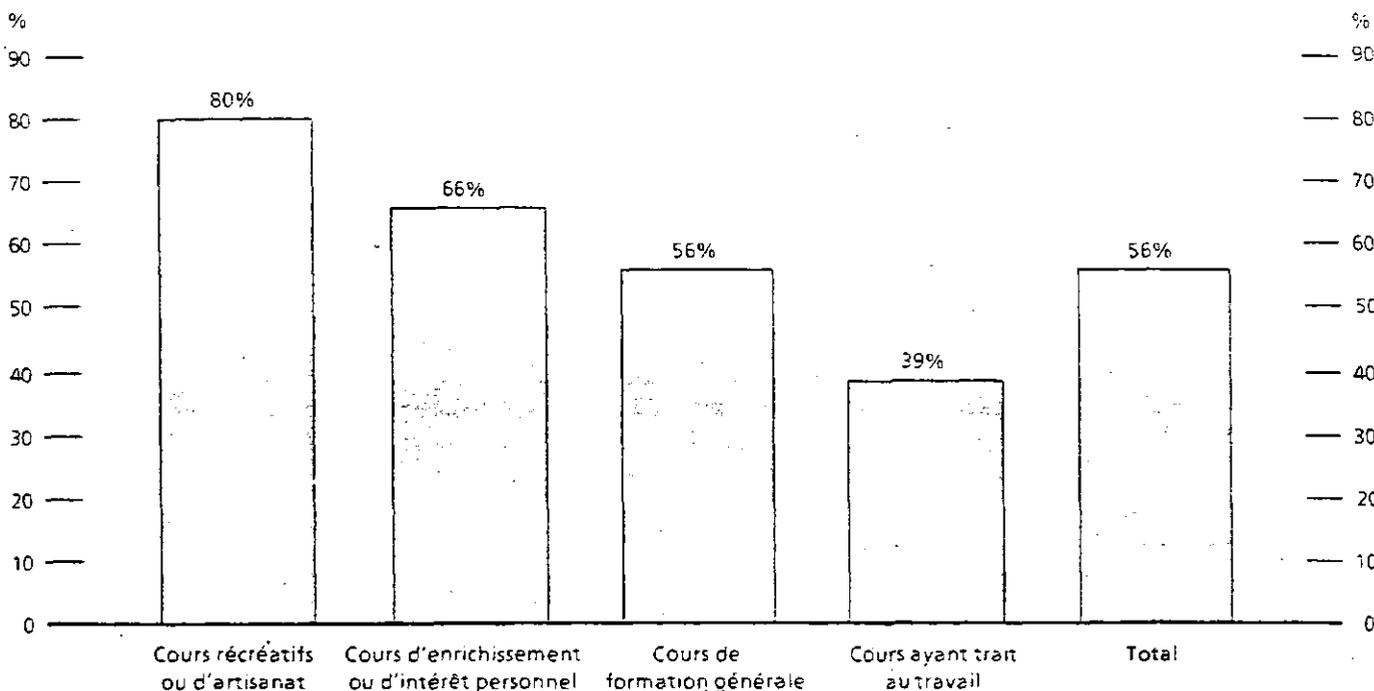
Participants à l'éducation des adultes, selon le sexe et le genre de cours, Canada, 1983



Source : Supplément de l'enquête sur la population active, janvier 1984.

Graphique 3.

Participation des femmes en pourcentage de l'ensemble des participants à chaque genre de cours d'éducation des adultes, Canada, 1983



Source : Supplément de l'enquête sur la population active, janvier 1984.

94.

ETUDES DE S. PEITCHINIS

Des études dont il est aussi souvent question dans les documents traitant des effets de l'informatisation sur le volume de l'emploi sont celles de S. Peichinis pour le compte du Ministère de l'Industrie et du Commerce Canada. Les travaux de S. Peichinis portent sur différents secteurs d'emploi; comme les banques, les industries, centre de main-d'oeuvre. On peut dire au départ que dans l'ensemble ces travaux reflètent un optique optimiste.

Le secteur bancaire - 1977

Dans le secteur bancaire canadien il y aurait 2 types d'impact:

- baisse du taux de croissance de l'emploi en général même s'il y a eu croissance de 63% entre 1965-75 passant de 75,000 à 123,000, surtout entre 1973-75, justement au moment où le système bancaire était en plein processus d'installation de systèmes d'ordinateurs et de communication.
- l'apparition de nouveaux emplois (programmeurs, opérateurs, superviseurs etc.).

Ce qui fait dire à S. Peitchinis qu'il y aura augmentation de la main-d'oeuvre qualifiée et une improbabilité d'une augmentation d'emplois non qualifiés.

Par exemple les employé-es des banques seraient déchargé-es des tâches administratives courantes et le rôle des caissières deviendrait donc un rôle de préposée à l'information auprès de la clientèle. (1)

Dans les industries - 1978

Cette enquête, sous forme de questionnaire, menée auprès de 104 employeurs canadiens démontre que même si dans l'ensemble, l'intervention de l'électronique (surtout l'introduction du MOCN), ne semble pas avoir eu un effet marqué sur l'emploi, il est probable que nous allons assister d'ici peu à des déplacements de main-d'oeuvre exigeant un recyclage de grande envergure.

L'une des principales constatations est que, selon les sociétés interrogées, 60% de leurs employés touchés par l'évolution technique devront acquérir des connaissances professionnelles supplémentaires, alors que dans un passé récent ce chiffre n'était que de 17%. Actuellement déjà, les suppressions d'emplois dues à cette évolution ont touché 3,000, soit 13% de leur 25,000 employés, alors que les créations de nouveaux postes ont été d'à peine 600.

Ces nouveaux postes l'on été dans des postes non manuels, comme cadres, professionnels, techniciens ce qui a eu pour effet de faire augmenter d'une façon générale l'éducation et la qualification de la main-d'oeuvre.

(1) Peitchinis, S., Technological changes in banking and their effects on employment, Etude pour le Ministère de l'Industrie et du Commerce Canada, Ottawa, janvier 1977, 14 p.

Cette enquête ne fournit cependant qu'un aperçu très partiel des effets de l'informatisation sur l'emploi, et elle ne nous dit pas si les employés licenciés ont pu se "recaser" ailleurs. Les conclusions qu'en tire l'auteur ne peuvent être, d'une façon ou d'une autre, que provisoires, étant donné qu'à peine 10 pour cent des sociétés interrogées ont répondu au questionnaire. Les constatations faites correspondent par contre aux préoccupations des autres pays industrialisés. (12)

Des industries diverses de différentes grosseurs - 1980

Suivant une enquête auprès de 370 compagnies dans les secteurs de fabrication des métaux, l'aéronautique, mines, construction, l'automobile, fabrication de machines et d'équipements etc., afin de connaître la demande de main-d'oeuvre, S. Peitchinis en arrive à conclusion

- la croissance de la demande de main-d'oeuvre continuera durant la décennie '80.
- il y aura pénuries de main-d'oeuvre dans les petites, moyennes et grandes entreprises dans les secteurs à taux de chômage élevé. Surtout les entreprises qui ne disposent pas de programme d'apprentissage, les entreprises hors des grands centres et les secteurs de l'énergie et l'aéronautique. (13)

(12) Peitchinis, S., The effect of technical changes on educational and skill requirements of industry, Etude pour le Ministère de l'Industrie et du Commerce Canada, Ottawa, 1978, 272 p.

(13) Peitchinis, S., Technical changes and the demand for skilled manpower in Canada, Ibid, 1980

Secteur des services du tertiaire - 1980

Dans cette étude, S. Peichinis en arrive à la conclusion, qu'il y a eu croissance de l'emploi dans le passé, qu'il attribue au faible niveau de productivité de ce secteur. Mais, selon lui, comme il y aura bientôt une forte percée de la technologie électronique nécessaire à cause de l'écart grandissant entre la baisse du taux de croissance de la demande pour ces services, cela aura comme effet de diminuer le nombre d'emplois. (14)

Industries après introduction des systèmes CAD/CAM - 1980

Comme l'introduction de ces systèmes est trop récente, S. Peitchinis n'a pu connaître leur impact réel sur l'emploi; ce qui l'a amené à faire une étude d'anticipation. Résultats:

- baisse de l'emploi chez les cols bleus de la production mais accroissement pour les autres travailleurs non directement dans la sphère de la production (gestionnaires, planificateurs, analystes, programmeurs, techniciens). Dans le secteur de l'automobile l'automatisation programmée remplacera la moitié des emplois d'assemblage et en même temps il y aura augmentation des ingénieurs et techniciens hautement qualifiés. S. Peichinis en conclut que le grand problème n'est pas celui du chômage mais surtout celui du recyclage et de la formation. (15)

Ces différentes études ont amené S. Peichinis à apporter cette conclusion générale:

ce qui est en cause ce n'est pas la notion du changement technologique mais le rythme de la "reconversion technologique" et le rythme du recyclage du personnel travaillant avec ces nouvelles machines.

(14) Peitchinis, S., Technical changes and the sectoral distribution of employment, Ibid, 1980

(15) Peitchinis, S., The introduction of CAD/CAM systems and their employment implications, Ibid, septembre 1980, 30 p.

99.

ETUDES GOUVERNEMENTALES - QUEBEC

ETUDES DE L'INSTITUT NATIONAL DE PRODUCTIVITE (INP)

L'Institut National de Productivité qui a été créé par le gouvernement du Québec en juin 1978 s'est enclenché ou greffé aux orientations du virage technologique dès 1982 et son mandat fut défini en ce sens. Son mandat est de faire des études, d'organiser des rencontres et de coordonner la réflexion des agents économiques sur les effets de l'introduction de la micro-électronique dans les processus de production et de gestion. L'INP a donc publié depuis 1983 plusieurs ouvrages concernant les nouvelles technologies sous la collection *Technologie et Travail*. Certaines de ces études demandent à être examinées.

Technologie et emploi: un inventaire de stratégies nationales est un inventaire des stratégies et politiques nationales dans certains pays de l'OCDE, en regard des nouvelles technologies, (RFA, France, Angleterre, Pays scandinaves, Irlande, Japon, Etats-Unis).

Le tableau ci-contre donne un résumé synoptique de ces politiques selon le pays considéré. Ce qui est important dans une politique c'est ces conditions d'application et ses modalités de financement. Malheureusement elles ne sont pas justement assez décrites dans ces stratégies nationales. Un fait acquis en Europe et qui ressort de cet inventaire est la concertation entre syndicats et chefs d'entreprises mais encore là on ne connaît pas les modalités de cette concertation. (16)

1000.
1001

TABLEAU SYNTHESE DES STRATEGIES NATIONALES

	Politique d'emploi	Politique de formation	Financement et autres
Allemagne Fédérale	<ul style="list-style-type: none"> - Programme de subventions temporaires en faveur du travail réduit - Mesures de retraites anticipées - Présence du syndicat au niveau décisionnel - Programmes spécifiques aux régions défavorisées 	<ul style="list-style-type: none"> - Programme d'éducation général sur les implications de la technologie - Planification de main-d'oeuvre au niveau de l'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> - Indemnité spéciale pour les retraités anticipés - Indemnité temporaire pour certains jours chômés
France	<ul style="list-style-type: none"> - Existence de programme de travail réduit - Recyclage plutôt que retraite anticipée - Programme de création d'emploi pour les régions touchées - Participation des travailleurs à travers des comités 	<ul style="list-style-type: none"> - Politique d'éducation dans les lycées et les universités pour techniciens, informaticiens et ingénieurs - Objectif d'introduction de 10 000 micro-ordinateurs dans les lycées 	<ul style="list-style-type: none"> - Augmentation des crédits aux institutions scolaires - En 1982 seulement 416 micro-ordinateurs sont installés
Angleterre	<ul style="list-style-type: none"> - Programmes temporaires de sauvetage des entreprises - Peu de retraites anticipées - Planification de main-d'oeuvre seulement au niveau des cadres - Pas de participation des travailleurs au niveau décisionnel 	<ul style="list-style-type: none"> - Utilisation des ordinateurs à l'école - Formation post-secondaire pour les jeunes chômeurs - Recyclage des adultes en micro-électronique - Formation accélérée d'ingénieurs 	<ul style="list-style-type: none"> - Coupures de budget dans des programmes de formation déjà lancés - Prestation de 15L/semaine aux stagiaires, soit l'équivalent de l'assurance-chômage
Suède	<ul style="list-style-type: none"> - Participation forte des travailleurs - Favorise l'embauche de travailleurs âgés et prise de retraite anticipée 	<ul style="list-style-type: none"> - Politique de formation en milieu de travail 	<ul style="list-style-type: none"> - Indemnité pour prise de retraite anticipée - Subventions en faveur de la production, des stocks ou achat de biens
Japon	<ul style="list-style-type: none"> - Sécurité d'emploi à vie - Prévisions d'offre et de demande d'emploi - Mesures réactives au changement et au déploiement 	<ul style="list-style-type: none"> - Favorise la formation des travailleurs 	<ul style="list-style-type: none"> - Bonification des programmes de formation - Financement des entreprises pour stabiliser l'emploi
Etats-Unis	<ul style="list-style-type: none"> - Favorise l'attrition naturelle plutôt que retraite anticipée; un laissez-faire en général - Reclassement des travailleurs mis à pied 	<ul style="list-style-type: none"> - Programme de formation nouvelle aux travailleurs déplacés par les changements technologiques 	<ul style="list-style-type: none"> - Programme traditionnel d'assurance-chômage

SOURCE: Un inventaire des stratégies nationales quant aux nouvelles technologies, INP, Juin 1983.

Vers une société de plein emploi

Pour le comité de l'INP, l'emploi représentant le défi majeur des années à venir pour le Québec, il suggère par ce rapport quelques principes directeurs et une démarche concrète ou pistes d'action permettant de susciter l'adhésion de l'ensemble des agents économiques concernés.

En première partie on expose les principales constatations du marché du travail québécois. 1- Taux de chômage élevé: 13% en 1983; 1 emploi sur 8 à temps partiel; chômage structurel à cause d'une inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi. 2- L'environnement des années '80: en l'absence de mesures énergétiques, cette crise de chômage persistera d'ici 1990; des tendances lourdes (on en a dénombré 16) conditionneront l'évolution socio-économique du Québec, comme par exemple: le vieillissement de la population, la participation accrue des femmes sur le marché du travail, la concurrence internationale accrue, l'introduction des nouvelles technologies, etc. 3- La gestion de l'emploi - exemples européennes (Au riche, Norvège, Suède, Allemagne fédérale): L'objectif visé de ces pays est le plein emploi, donc priorité accordé à l'emploi par une politique d'emploi.

On expose des stratégies et mesures à cet effet comme: maintenir la consommation interne à un niveau élevé par une politique budgétaire et une politique de revenus adéquates, investir dans la formation, recyclage et apprentissage en entreprise, étudier la réduction du temps du travail.

Dans ces pays il y a un partenariat c'est-à-dire que les gouvernements ont associé les organismes patronaux et syndicaux par des mécanismes de participation (comités, commissions, actions concertées, etc).

En deuxième partie on explore des pistes d'actions basées sur deux conditions essentielles à la gestion efficace de l'emploi: 1- la priorité accordée à l'emploi par les employeurs, syndicats et gouvernements; 2- une intelligence commune des déterminants du niveau d'emploi et la capacité de réaliser conjointement des arbitrages nécessaires au bien collectif. Les actions à être menées doivent se faire selon certains principes et objectifs soient: des objectifs d'une société de plein emploi; des notions élargies du travail et de l'emploi; des postulats fondamentaux comme la notion du travail, le travail et la répartition des richesses, le travail et le marché, l'entreprise, l'individu au travail.

Une synergie doit être recherchée de l'interaction de 4 dimensions sociétales: la stabilité politique, la créativité culturelle, l'équilibre social et le développement économique. Alors peut être mis en place les éléments d'une stratégie de plein emploi qui sont: améliorer la gestion du marché du travail; adapter la formation professionnelle; favoriser les créateurs d'emplois; améliorer la compétitivité; réduire le temps du travail.

On termine en disant que par delà une stratégie et des mesures appropriées il y a un projet collectif à élaborer, des choix politiques à faire, une approche positive à avoir et une concertation de tous les agents économiques concernés. (17)

(16) Groupe québécois de recherche et analyse en relations industrielles, Technologie et emploi: un inventaire de stratégies nationales, Coll. Technologie et Travail # 7, INP, Québec, mars 1983, 185 p.

(17) Comité de l'INP sur les emplois de l'avenir, Vers une société de plein emploi, INP, Montréal, 23 novembre 1983, 55 p.

ETUDES DE ALFRED COSSETTE

Différentes études d'Alfred Cossette pour le compte du Ministère de la main-d'oeuvre et de la sécurité du revenu et qui ont été publiées dans la revue "Le marché du travail" sont souvent données comme référence.

Dans la première partie de son étude sur les emplois nouveaux, Alfred Cossette identifie les groupes principaux.

Il fait un bref tour d'horizon de quelques technologies, secteurs et activités liés à l'émergence des emplois nouveaux. L'auteur dit qu'on doit parler d'un processus de "destruction créatrice" (terme de Schumpeter) impliquant des pertes et des créations d'emplois par les nouvelles technologies. Il donne les prévisions du volume des emplois nouveaux pour les prochaines années soit entre autre, la création de 270,000 à 280,000 emplois de 1980 à 1985; les principaux groupes d'emplois étant dans les services (358), commerce, industrie manufacturière. Par contre il y aura ralentissement du taux de croissance.

En analysant les emplois liés aux nouvelles technologies, selon trois secteurs, l'auteur en est arrivé à ces conclusions:

- 1- La micro-électronique: "destruction créatrice" mais les études ne donnent pas de solde net; dans les industries un effectif ne dépassant pas 2,000 personnes en 1984.
- 2- L'énergie: pour la période 1982-86 au Québec, élévation du prix de l'énergie, dans le domaine de l'électricité création annuelle moyenne de 41,832 personnes/année;

Dans le domaine du gaz: 3,739 personnes/année; dans le domaine des économies d'énergie 13,232 emplois et le domaine des énergies nouvelles 6,700 emplois, l'exploration et 6 raffinage créés ont aussi de nouveaux emplois. 3- L'environnement: le Programme d'assainissement des eaux du Québec (PAEP) créera 13,300 personnes/années et d'autres dans les études/analyses. (18)

Dans la deuxième partie de son étude sur les emplois nouveaux, Alfred Cossette explique le cadre général du débat des effets de la micro-électronique sur l'emploi. Selon lui le débat est concentré sur deux aspects contradictoires;

Le rôle créateur de la technologie, son rôle de "soutien" ou de "moteur de la croissance", et son rôle destructeur, son rôle d'"élimination des productions anciennes". La crainte majeure concerne bien sûr les destructions d'emplois que les nouvelles technologies risquent de provoquer .

Et il explique ces effets selon divers éléments qui conditionnent le solde net de création d'emplois:

- accroissement de productivité et réduction d'emplois chez les utilisateurs, c'est-à-dire innovation de procédés;
- accroissement de la production dans les secteurs fabriquant des biens d'équipement et de consommation finale et notamment, le secteur électronique et les microprocesseurs;

- développement de produits nouveaux et d'activités nouvelles liées à l'installation, l'entretien et le fonctionnement de ces produits;
- développement d'autres activités fournissant les consommations intermédiaires des secteurs en développement.

Malheureusement il y aurait absence d'une théorie cohérente du progrès technologique dû, entre autre, à la diversité des applications, des effets extérieurs ainsi que la distribution irrégulière des effets directs et indirects.

Aussi tout le débat se trouve donc compris à travers les grandes lignes de forces soient: 1- les aspects quantitatifs; création directe d'emploi; destructions d'emplois considérables, solde net incertain à cause de facteurs entrant en ligne de compte comme la croissance économique, les "frais sociaux", le rôle de l'Etat, etc... et 2- les aspects qualitatifs: contenu du travail, organisation du travail, structure professionnelle, etc. (18)

(18) Cossette, Alfred, Les emplois nouveaux: Identification des groupes principaux, publié dans la Revue "Le Marché du travail", mars 1982, vol. 3, no. 1, 7 p.

(19) Cossette, Alfred, Les emplois nouveaux: La micro-électronique et l'emploi, publié dans la Revue "Le Marché du travail", mars 1982, vol. 3, no. 3, 9 p.

ETUDE DU MMSR ET MT

Enquête sur l'incidence de la MT sur l'emploi et le travail

Cette étude-enquête du centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail du MMSR et MT, a été menée entre le 15 novembre 1982 et le 30 janvier 1984, auprès de 112 établissements répartis dans divers secteurs d'activité économique de la région de Montréal. Cette étude-enquête avait pour but d'examiner les conséquences de l'utilisation de la machine à traitement de texte (MTT), en comparaison avec la machine à écrire (MAE), sur le volume de l'emploi en secrétariat de même que sur le recrutement et la qualification du personnel. Elle avait aussi pour but d'évaluer la portée des modifications que la MTT, par rapport à la MAE, entraîne au niveau de l'organisation du travail, du contenu des tâches et des conditions de travail associées au traitement de texte. Ces informations ont été recueillies par questionnaires et entrevues auprès des responsables du traitement de texte soient, les coordonnateurs, superviseurs et directeurs (38%) et/ou les responsables des services administratifs, cadres supérieurs et intermédiaires (36%) et/ou au bureau du personnel (10%) et/ou les employés sur la MTT (8%).

Résultats de l'étude: Selon les auteurs, les résultats de cette étude-enquête démontrent qu'on ne peut conclure à des effets aussi désastreux que l'on suggéré certains auteurs. La MTT vient modifier autant la structure de l'emploi que les conditions de travail, mais

l'étude des effets de la MTT sur le contenu des tâches et les conditions de travail démontre aussi que ces effets sont largement déterminés par le mode d'organisation du travail, que se soit pool, en postes individuels ou organisation mixte.

Ci-après un résumé des principaux résultats d'analyse:

- Hausse de la productivité: 1 employé de MTT pourrait remplacer 1.8 employés de MAE, mais pas de baisse de l'emploi total de secrétariat, ni de fortes mises à pied.
- Emergence de nouveaux postes tels que spécialiste-mise en page, spécialiste-entraînement, correcteur, superviseur, directeur.
- Hausse des emplois à temps partiel, soit 10% des emplois à la MTT contre 3% auparavant avec la MAE.
- Hausse des ventes de MTT au Québec et croissance limitée des emplois de secrétariat: il est prévu une moyenne de vente de 63,420 unités MTT pour 1982-85, ce qui contribuerait à ralentir le rythme des emplois de secrétariat surtout ceux à contenu de frappe élevé.
- Qualifications plus élevées et courte durée de formation: les exigences de qualifications sur la MTT sont plus élevées que sur la MAE, au niveau de la connaissance du fonctionnement des machines, des capacités d'abstraction, de la précision et de la vitesse.

La durée moyenne d'entraînement donné par le vendeur varie entre 3 et 5 jours; 63% des répondants trouvent que c'est trop peu, puisque l'entraînement de base d'un edactylographe est de plus d'un mois.

- Difficulté de recrutement pour 46% des répondants; les divers problèmes rencontrés ont trait au manque d'expérience des postulants, à une insuffisance de qualification, à une pénurie à cause de la forte demande.
- Tendance à la centralisation des activités de traitement de texte en pool: 60% des établissements de l'échantillon (surtout ceux de grande tailles, ceux qui ont la MTT depuis longtemps et ceux qui ont une utilisation de cette machine plus élevée) ont un pool de traitement de texte; ce qui amène des effets ayant trait à l'appauvrissement du travail, à la détérioration des conditions de travail.
- Concentration du travail de frappe: les autres fonctions de secrétariat ont diminuées au profit des tâches de frappe; ces dernières passant de 69% à 84%, surtout pour une organisation de type pool.
- Diversité et complexité plus grande du travail: pour 54% des répondants, l'utilisation de la MTT permettrait une variété plus grande de travaux et pour 76% des répondants des travaux plus complexes que sur la MAE.

- Renforcement du contrôle du travail des employés tant au niveau de la quantité que de la qualité, comparé aux employés sur la MAE, selon 79% des répondants; ce contrôle étant plus serré dans les pools que dans les postes individuels.
- Intensification de la charge de travail: 65% des répondants jugent qu'il y a accélération du rythme de travail, 47% parlent de réduction des temps morts et 53% d'une augmentation de la fatigue et de la tension.
- Tendence à relever le niveau des salaires des techniciens et spécialistes de traitement de textes, pour 48% des établissements. Par contre les salaires des employés qui cumulent à la fois des fonctions de traitement de textes et de secrétariat n'ont pas en général été majorés.
- Augmentation du temps supplémentaire et du travail par quarts, pour le personnel sur la MTT, comparé au personnel sur la MAE.
- Aucun changement notable au niveau de la durée des pauses et de la souplesse des horaires, en comparaison des employés sur la MAE.
- L'état de la formation en traitement de textes au Québec: On donne une telle formation pour 59% des cégeps, 32% des C.S.R., 33% des C.S.L. et 48% des écoles privées. 64% des écoles privées donnent des cours de perfectionnement en TT contre 29% au secteur public.

La durée des cours est de 53 heures en moyenne et le contenu est varié: traitement des données, courrier électronique, programmation des formats, etc. (20)

(20) Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, L'incidence de la machine à traitement de textes sur l'emploi et le travail, MMSR et MT, Québec, juin 1984, 177 p.

ETUDES SYNDICALES

ETUDE DES EFFETS DES TERMINAUX A ECRAN CATHODIQUE SUR LA SANTE
ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL, CTC, CLSC MONTREAL, 1982.

Plus de 2,330 utilisateurs de terminaux à écran de visualisation travaillant dans 15 compagnies différentes: aériennes, ferroviaires, téléphoniques, dans les services publics, dans des organismes gouvernementaux de même que dans un studio de télévision ont été l'objet de cette enquête par questionnaire à travers le Canada.

Cette étude, entreprise avec l'aide d'un groupe de spécialistes (épidémiologistes, statisticiens, chargés de recherche, experts en hygiène du travail, ergonomistes), a été centrée sur trois des principaux types de troubles découlant de l'usage de ces terminaux: troubles de l'oeil et de la vue; courbatures et douleurs musculaires; stress.

Parmi les troubles de l'oeil et de la vue, citons les yeux qui brûlent ou les yeux douloureux, les difficultés d'accommodation, une vision brouillée, un picotement des yeux ou des yeux larmoyants. Les courbatures et douleurs musculaires liées au travail sur terminal étaient surtout concentrées dans le bas et le haut du dos, la nuque et les épaules.

Parmi les symptômes de stress, on notait une fatigue générale, de l'irritabilité, de l'insomnie, des vertiges et des maux de tête et la perte de l'appétit.

Le rapport indique que, si de tels troubles sont aussi bien le fait des travailleurs sur terminal que des autres, les premiers font toutefois état de troubles beaucoup plus nombreux et plus graves que les autres.

Le poste de chacune des personnes interrogées a été classé selon quatre grandes catégories:

- 1) travail sur réseau (par exemple téléphonistes ou agents chargés des réservations);
- 2) saisie des données (par exemple dactylos et opérateurs sur machines de traitement de textes);
- 3) emplois de bureau;
- 4) postes organiques et techniques.

Dans l'ensemble, les troubles observés étaient directement liés à la quantité de temps passée à travailler sur les terminaux à écran cathodique. Les employés contraints d'y travailler sept à huit heures par jour souffraient de troubles de la vue et de douleurs musculaires près de deux ou trois fois plus fréquemment que ceux qui n'y étaient astreints que deux heures ou moins. Les problèmes liés au stress étaient eux aussi sensiblement plus importants.

RECOMMANDATIONS

Les auteurs du rapport recommandent de limiter le travail sur terminal à quatre heures par jour, avec une pause de 15 minutes après chaque heure, le reste de la journée devant être occupé à d'autres types d'activité. Ils demandent aussi que des normes officielles minimales soient établies en ce qui concerne les écrans, les contrastes et les caractères; que les tubes à rayon cathodique soient contrôlés au moins tous les trois mois; que les unités de visualisation soient mieux conçues, et enfin que soit prévu un examen médical immédiat des employés souffrant de troubles de la vue par un médecin de leur choix.

Il est recommandé également de procéder à l'entretien régulier des machines et à une meilleure conception des lieux et des postes de travail.

D'une façon générale, l'étude a montré que les travailleurs sur terminaux à écran cathodique sont plus souvent que d'autres victimes de certains troubles, encore que l'état de santé des employés qui n'utilisent pas ce genre d'appareils ne soit pas toujours bon non plus.

L'enquête n'a pas abordé le problème des radiations qu'émettent les terminaux à écran cathodique, mais le CTC estime qu'il y a là matière à d'autres recherches et notamment des études à long terme sur les risques qu'ils présentent sur le plan génétique.

Cette enquête est dite scientifique parce qu'elle fut faite avec des spécialistes de la santé.

Mais d'autres recherches "non scientifiques", (entrevues, questionnaires) révèle exactement les mêmes problèmes de santé. (21)

(21) CTC et CLSC Montréal, Etude des effets des terminaux à écran cathodique sur la santé et les conditions de travail, Montréal, 1982

ENQUETE AUPRES DES SYNDICATS - CSD (1973)

La CSD a mené une enquête auprès de 43 syndicats regroupant 8,345 employé-es dont 6,710 syndiqué-es et couvrant divers secteurs économiques (minier, manufacturier, services). Il ressort de cette enquête que la préoccupation des travailleure-sse concentre autour de cinq principaux points:

- 1) avis du changement: il arrive qu'aucun avis ne soit donné ou que le délai soit relativement court;
- 2) emploi: il y a des risques de mise à pied; un travailleur sur cinq se retrouve en chômage;
- 3) santé et sécurité: il y a des risques d'accident et de maladies professionnelles;
- 4) formation et recyclage: la technologie nouvelle puovoque un transfert de travail des syndiqués vers les cadres; il y a des carences internes de formation et recyclage;
- 5) qualifications: la technologie nouvelle entraîne la déqualification, en particulier pour certains corps de métiers. De plus, les changements technologiques entraînent des baisses de salaire, à cause semble-t-il des nouvelles exigences moins lourdes de travail.

Sur les 435 syndicats concernés, il y a 17 qui ont une impression générale défavorable face à la nouvelle technologie; contre 13 de favorable et 12 d'avis partagé. (22)

(22) C.S.D., Technologies nouvelles, rapport d'enquête, Montréal, juin 1983, 27 p.

ETUDE: LES PUCES QUI PIQUENT NOS JOBS, CSN

Cette étude essaie de tracer un tableau de l'impact des changements technologiques dans le secteur tertiaire et ce, en partant de témoignages (téléphonistes, agents de réservation (transport), secrétaires, employés d'un quotidien, perforatrices etc).

Exemples de témoignages:

Il est difficile d'obtenir des chiffres précis sur le nombre exact de mises à pied découlant de l'informatisation, car de multiples raisons sont alors invoquées, comme la "fusion de deux bureaux ou entreprises, la diminution du chiffre d'affaires, etc.

Bell Canada comptait 13,000 téléphonistes en 1969, 7,400 en 1978 et un peu moins de 7,000 maintenant.

Au journal La Presse, l'informatisation du service des Annonces Classées (à peu près en même temps que la fusion Montréal-Matin et La Presse) a amené 21 mises à pied sur 70 employé-e-s. De ce nombre, seulement 7 furent relocalisé-e-s dans d'autres emplois.

Dans une Caisse d'Economie, on a introduit des "machines" sans avertissement préalable et du même coup, on congédia 7 employé-e-s sur 8. La raison invoquée officiellement par les employeurs fut "la baisse des clients".

Ailleurs, par contre, les méthodes sont plus subtiles et plus raffinées: on ne congédie pas, mais on ne remplace pas les travailleuses et les travailleurs qui partent . (23)

CONSEQUENCES SUR LE TRAVAIL:

- 1- Contrôle;
- 2- Surveillance;
- 3- Dépendance;
- 4- Cadence fixe et rythme imposé;
- 5- Absence de contact avec les compagnes et compagnons de travail;
- 6- Déqualification;
- 7- Monotonie, routine, parcellisation de la tâche;
- 8- Augmentation de la charge de travail.

CONSEQUENCES SUR LA SANTE

- 1- Stress;
- 2- Fatigue oculo-visuelle;
- 3- Fatigue musculo-squelettique;
- 4- Problèmes de peau; radiations.

STRATEGIES PATRONALES: les modes d'implantation varient selon la taille de l'entreprise et du genre d'entreprise. S'il n'y a pas de syndicats ou pas de clause dans les conventions collectives permettant la négociation:

- on informatise service par service;
- on fait miroiter les avantages;
- la période d'implantation est courte;

On considère comme entraînement les programmes de qualité de travail. "Il visent à humaniser le travail et s'orientent nettement du côté de l'amélioration des relations de travail plutôt que de l'amélioration des conditions de travail." (24)

L'informatisation des emplois de bureau vise à rationaliser le travail et ainsi augmenter la rentabilité de ce secteur, mais cela amène aussi d'autres conséquences comme nous l'explique l'auteur de ce document: Parcellisation du travail, réduction des tâches à des gestes répétitifs et déqualifiés, non-utilisation d'un savoir technique et d'une expérience, augmentation de la charge et du rythme de travail, surveillance électronique, telle est la nouvelle règle de gestion du travail de bureau pour obtenir une productivité concurrentielle aux autres secteurs économiques . Donc augmentation de la productivité/augmentation du stress.

Pour les téléphonistes, ce ne serait pas plus brillant: on alloue aux téléphonistes 32 secondes, ce qui résulte en fin de journée à environ 600 à 700 appels par employée .

C'est maintenant la machine qui se déplace pour transmettre l'information à un autre département ou pour extraire le dossier d'un client. L'opératrice n'a plus "qu'à faire marcher ses doigts", le regard rivé sur son écran. Aucun exercice physique ou mental n'est possible puisqu'elle n'a plus jamais à se déplacer . Donc diminution des déplacements/diminution d'exercice.

Toujours selon l'auteure: Actuellement, la nouvelle façon de travailler imposée aux secrétaires n'exige plus d'elles de faire appel à leur bagage de savoir et d'expérience mais les astreint toujours à la même manière de procéder. Pour plusieurs secrétaires cela signifie travailler "à contre-courant" et augmente considérablement leur fatigue . Donc procédure/même fatigue.

Et ce que fait remarquer l'auteure, c'est que plusieurs travailleuses ajoutent le travail domestique à leur 9 à 5 de bureau; alors la récupération devient impossible.

Aussi selon l'auteure il faut "s'organiser pour ne pas se faire organiser". Il est important de comprendre les phénomènes mais aussi important "d'imaginer des moyens de réapproprier la nouvelle technologie, de récupérer une partie des profits et des avantages." (25)

STRATERIES SYNDICALES:

Objectif premier: une plus juste répartition des profits.

Les stratégies doivent s'élaborer selon de grands principes:

- . accès à l'information
- . droit au travail pour les femmes: recyclage et formation
- . contrôle sur le volume de l'emploi
- . contrôle sur la qualité du travail
- . contrôle sur le maintien de la santé
- . contrôle sur la qualité des services

(23) Bélanger, S., Les puces qui piquent nos jobs, Comité de la condition féminine, CSN, Montréal, novembre 1982, p. 27

(24) Ibid, p. 51

(25) Ibid, p. 60

RAPPORT D'ENQUETE SUR LES ECRANS CATHODIQUES A HYDRO QUEBEC 1981

Cette enquête couvre 10 régions, 65% des répondants ont de 20 à 35 ans. 73% des répondants ont comme fonctions: commis représentant à la clientèle.

Genre de travail: 45% en recherche d'information.

29% en recherche d'information et introduction de données.

Heures par jour: 54% = 4 heures
devant écran 6% = 5 heures.

Jour par semaine: 90% = 5 j./sem.

Nombre de pauses/jour: 58%=aucune
32%=deux

Durée des pauses: 15 à 20 minutes=68%
82% ont d'autres tâches.

CARACTERISTIQUES DE LA TACHE

Opérateur de machines: contrôle du rendement plus fort(36%)

Pupitre des données, commis service: plus de stress (28%) plus pour les 5h/j.

Opérateur machine: moins d'autonomie (22%) même avant (50%)

Travail plus facile=59%; moins facile=12%

Travail plus monotone=11%; moins monotone=47%

Examen visuel avant: 49%
 depuis: 42%
 Modification du rendement visuel: 39%

SYMPTOMES:

Clignotement des paupières: 67%
 fatigue générale et picotement des yeux: 63%
 sensation de brûlure aux yeux: 59%
 tension nerveuse: 58%
 vision embrouillée: 55%

Les travailleuses et travailleurs qui travaillent sur les écrans durant 5 heures/jours ont plus les effets négatifs que celles travaillant pendant 4 heures/jours ou moins.

MALAISE: 6 régions = douleur au dos 46%
 5 régions = stress
 5 régions = maux de yeux
 6 régions = fatigue des yeux

CHARGES 7 régions = manque de pause
 DE TRAVAIL: 5 régions = travail accéléré

5 régions demandent des examens de la vue plus régulièrement.

RECOMMANDATIONS:

Une pause à toutes les demi-heure et non fixe, donc au besoin ;
 temps de travail; une demi journée ;
 exiger que les reflets soient éliminés ;
 plusieurs maux peuvent être enrayés par l'aménagement et un meilleur
 environnement pas trop chaud, pas trop froid (70 à 73 F) humidité
 40 à 60%. (26)

ENQUETE TELEPHONISTE

Suite à des plaintes de téléphonistes, le STCC a décidé de faire
 enquête en collaboration avec le CTC et le CLSC Montréal, ^{par} question-
 naire genre journal de bord rempli les semaines du 19 et 26 avril
 1981, 100 réponses ont été reçues.

7 heures de travail par jour pendant 5jr/sem. dont 6 1/2 heures
 devant écran cathodique, un repos de 15 min. avant et après-midi.

SYMPTOMES: (21) dont les principaux sont:

Problèmes de santé au travail:

61% maux de tête (7 j sur 10)

49% brulure des yeux sensation (8/10)

44% stress

31% douleurs musculaires (5 1/2/10)

17% stress sytômes: troubles digestifs, haute tension, insomnie..

16% fatigue excessive

9% surdité problèmes (5/10)

Une téléphoniste reçoit 500 appel en 1 journée.

La charge de travail a été augmentée. Elle opère l'ordinateur qui lui effectue la recherche et la facturation. De plus, l'ordinateur exécute les opérations à un rythme extrêmement rapide. Il contrôle lui-même l'entrée automatique des appels à chaque poste de travail et tient continuellement à jour le nombre et le type d'appels reçus de même que leur durée pour chaque téléphoniste.

2 à 3 fois plus d'appels à un rythme beaucoup plus rapide. Modification avec clients: rapide et stéréotypée; donc tâche plus répétitive, absence de contrôle sur la machine, posture: assise toute la journée.

Solutions: relèvent de l'org. du travail; réduction de la durée quotidienne d'exposition à l'écran, réaménagement des pauses, diversification des tâches, augmentation du contrôle des travailleurs sur leur tâche, l'aménagement de l'environnement.

La porte parole patronale donne la position de la compagnie: aucun risque à travailler devant les écrans cathodiques. Les symptômes seraient transitoires. Maux de tête non reliés aux écrans, ni le stress.

Recommandations du syndicat

Vérification des écrans à tous les 3 mois

En ce qui a trait l'aménagement ^{du temps,} avoir des périodes de repos plus fréquentes; meilleur entraînement au début; faire enquête encore. (27)

(26) Syndicat des employés de bureau d'Hydro-Québec, Rapport d'enquête sur les écrans cathodiques à Hydro-Québec, Montréal, décembre 1981, 5 p. et annexes.

(27) STCC, CTC et CLSC Montréal, Rapport d'enquête conjoint sur les problèmes de santé et sécurité de la téléphoniste ou du technicien travaillant devant écran cathodique, Montréal, 1982

RAPPORT D'ENQUETE F.T.Q. 1985

Discussion de 2 1/2 heures avec 26 groupes représentant 27 sections locales et visite de 16 entreprises. Donc, 30,461 membres dont 37,2% de femmes.

Quelques indications:

Dans les secteurs primaire et secondaire, certains changements sont bienvenus par les travailleurs et les travailleuses quand le nouvel équipement vient effectuer des tâches dangereuses, pénibles et monotones. Mais les changements technologiques sont implantés en ne tenant compte que des intérêts des employeurs: meilleur productivité, économie de main-d'oeuvre, meilleur contrôle de la production et des employé-e-s.

Le secteur tertiaire a été informatisé d'un bloc: le travail sur TEC est généralisé et de plus en plus on compte des MTT.

L'information, le préavis: aucune consultation préalable avec les syndicats, une consultation parfois auprès de l'employé qui travaillera sur la machine. Enfin une prise de décision unilatérale. Les préavis varient entre 10 jours et 3 mois.

La formation: les employé-e-s ont bénéficié tout au plus que d'un apprentissage du fonctionnement de la machine se limitant à des

"technicalités". Dans les bureaux elle est de 2 à 5 jours.

Volume de l'emploi: Secteurs primaire et secondaire: réduction du personnel et on ne remplace plus les départs.

Secteur tertiaire: il n'y a pas encore eu de coupures massives, l'informatisation y étant chose nouvelle (10 à 15 ans). Il y a plutôt stabilisation du personnel, parfois une baisse graduelle (non remplacement des départs) en même temps qu'une augmentation de traitement. C'est dans les 5 à 10 prochaines années qu'on s'attend à subir les pertes d'emplois dû aux changements technologiques.

Organisation et conditions de travail: Comme la réorganisation du travail est toujours faite dans l'optique d'une rationalisation plus poussée de la production, elle se traduit selon les secteurs, soit par une plus grande polyvalence, soit par une parcellisation, par une surveillance très serrée et une augmentation de la charge de travail.

Contenu des tâches et effet sur les qualifications requises: le contenu des tâches est affecté. Par exemple dans les bureaux il se traduit par du "pitonnage" sur un clavier continu ou parfois il est interrompu pour du service à la clientèle. Donc

le contenu des tâches est plus restreint qu'avant. Ailleurs il y a création de tâches nouvelles ce qui rend parfois les connaissances et expériences périmées. De façon globale il y a déqualification du travail, sinon des travailleur-e-s. Cependant dans les bureaux les postes subalternes, les moins qualifiés et les plus parcellisés sont appelés à disparaître. Alors en ce sens on peut parler d'une requalification ou d'une hausse généralisée des qualifications dans ces secteurs. (Mais combien restera-t-il d'employé-e-s.) Finalement la minorité qui se trouve à bénéficier des changements technologiques se retrouve habituellement dans les échelons supérieurs.

Santé et sécurité: Dans les bureaux et services existent des problèmes reliés au travail sur écran cathodique et à un mauvais aménagement des postes de travail; fatigues visuelles, maladies oculaires, fausses couches plus nombreuses, infections d'oreille (téléphonistes), maux de tête, problèmes de respiration, stress.

Horaires de travail: Pas de répercussions particulières excepté pour les téléphonistes où il y a grave détérioration (aucune stabilité). A certains endroits il semble y a avoir précarisation de l'emploi par le développement du temps partiel.

On conclut de cette enquête que "ce ne sont pas seulement les changements technologiques comme tels qui causent une baisse du volume de l'emploi et la détérioration des conditions de travail mais aussi et peut-être même plus, une réorganisation du travail axé sur la perte de contrôle pour les travailleurs et la réduction des temps morts. Et ça c'est un choix qui est fait par l'employeur." (28)

(28) FTQ, Rapport d'enquête, rendu public lors du Colloque de 1985, p. 69

Le rapport de sondage FTQ 1985

Un sondage auprès de 40 syndicats affiliés. 70.8% des répondants ont vécu des changements technologiques (écrans cathodiques, MTT, caisses électroniques, MOCN, CFAO, micro-ordinateur).

Effets sur l'emploi et le travail:

Pertes d'emplois (on ne peut dire combien), détérioration de la santé et la sécurité des travailleurs. On est préoccupé par la nécessité de recevoir une formation professionnelle ou de recyclage. Certaines conditions de travail ont été améliorées: travail plus rapide et plus efficace, moins d'effort physique, moins de travail routinier. Par contre d'autres conditions de travail se sont détériorées: cadences accélérées, travail routinier, horaires mal adaptées, surveillance accrues.

Préavis: 60% ont été avisé à l'avance dont 60% 3 mois à l'avance et seulement 18% ont été appelés à donner leur avis.

Formation: 80% des sections locales ont reçu une formation sur les machines dont 60% de 5 jours de formation (emplois de bureau, commerce et service) alors que les gens de métier reçoivent de 15 jours à 1 mois de formation.

Clauses dans les conventions collectives:

54% des répondants possèdent une clause sur les changements technologiques. Selon l'opinion des dériégeants des sections locales: les 3/4 se disent d'accord qu'on ne peut pas empêcher le progrès; 64,2% se disent d'accord que les nouvelles technologies créent du chômage; la moitié d'accord que les machines rendent le travail plus facile; 62,6% sont d'accord que les patrons contrôlent plus le travail. Un peu plus de la moitié sont d'accord que les nouvelles machines rendent le travail plus monotones. (29)

29) FTQ, Rapport de sondage, rendu public lors du Colloque de 1985.

AUTRES ETUDES

ETUDES DE L'INSTITUT DE RECHERCHE APPLIQUEE SUR LE TRAVAIL (IRAT)

Nouvelles technologies et caractéristiques du travail qui est le résultat d'un recensement de différentes études dont la majorité étrangères (américains, européennes) et qui comporte une bibliographie de 46 pages, se veut un bilan-synthèse des connaissances dans la perspective que les conditions de travail ne sont pas attribuables aux seules technologies, que la situation de travail est plus complexe, et qu'à une même technologie peuvent correspondre différentes formes d'organisation du travail. On y fait un historique de l'évolution des nouvelles technologies (bureautique, robotique, etc). On aborde aussi les changements apportés par ces technologies à l'organisation actuelle du travail dans les secteurs de la production et dans le tertiaire. Il y aurait, selon cette étude:

- 1- changements au contenu et à l'organisation du travail vers une plus grande polyvalence du travail, excepté le secrétariat où il y a plutôt parcellisation des tâches;
- 2- renforcement de la division du travail entre les tâches de conception (ingénieurs, techniciens) et d'exécution (opérateurs);
- 3- renforcement du contrôle du travail par des nouveaux moyens de contrôle du rendement et des normes du travail, des modifications dans le rôle du superviseur, entre autres. Il n'y aurait pas une restructuration véritable du travail et pas non plus d'enrichissement des tâches.

Après avoir abordé la question de l'évolution des qualifications dans le secteur des bureaux (et le tertiaire en général), Colette Bernier affirme: "Au total donc, s'il y a bel et bien une augmentation du nombre d'employés qualifiés, professionnels et techniciens, il serait incomplet de parler d'une augmentation générale des qualifications puisque cette restructuration du marché de l'emploi se fait au détriment des travailleurs et travailleuses non qualifiés." (30)

Elle établit par la suite trois grandes caractéristiques de l'évolution des qualifications dans le secteur tertiaire et bureaux:

- . il y a suppression d'emplois parcellisés et création de nouveaux emplois répétitifs et monotones;
- . l'informatisation permet à la machine de suppléer à l'intelligence du travailleur ou de la travailleuse, ce qui explique la nature monotone des nouveaux emplois;
- . mais, les conséquences des nouvelles technologies sont "hétérogènes", étant parfois "déqualifiantes", et d'autres fois "qualifiantes", dépendant de la façon dont ces technologies sont introduites. (31)

Ceci l'amène à dire:

"En conclusion, il semble bien que les notions de parcellisation et de fragmentation des tâches ne soient pas aptes à expliquer la dégradation des conditions de travail suite à l'implantation de nouvelles technologies.

Si la fragmentation des tâches se perpétue dans certains secteurs (ex.: machines à traitement de texte), ce n'est pas le processus dominant avec les nouvelles technologies; au contraire, on assiste à une tendance vers la polyvalence des emplois. La dégradation des conditions de travail s'explique beaucoup plus par la séparation du travail de conception et du travail d'exécution. Le travail de conception étant de plus en plus incorporé aux machines, les travailleurs et travailleuses sont de plus en plus éloignés de la compréhension globale du processus". (32)

On dégage aussi les bases théoriques et méthodologiques qui séparent les deux principaux courants de pensée concernant les qualifications. Selon l'IRAT, ce qui fait diverger les opinions sur cette question à savoir que certains prétendent que l'informatisation augmente les qualifications, alors que d'autres concluent à la déqualification générale du travail, s'avère lié à des considérations méthodologiques différentes, de même qu'à des réalités fondamentalement divergentes. Les adeptes des thèses plus optimistes s'appuieraient davantage sur des considérations quantitatives (basées sur les statistiques et les classifications officielles), faisant état d'une augmentation des emplois de techniciens, de professionnels, etc... alors que les autres s'inspireraient plutôt d'analyse de contenu des emplois (basée sur la nature des emplois et selon les notions de division entre conception/exécution du travail et le contrôle) pour conclure, qu'en dépit d'une augmentation du nombre des emplois qualifiés, ... on ne peut parler d'augmentation générale de la qualification.

Cette étude traite des nouvelles formes de travail (à temps partiel et occasionnel, par équipes successives, à domicile et le télé-travail) mais sans indiquer lesquelles à privilégier. On souligne aussi que la polyvalence des emplois et l'uniformisation des tâches empêchent la mobilité professionnelle et que la bipolarisation des qualifications empêchent la promotion des emplois. Aussi on insiste sur la nécessité de la formation professionnelle (au travail ou en institution) pour amoindrir les effets des nouvelles technologies.

L'étude conclut en orientant les recherches futures vers des analyses sectorielles dans le tertiaire, en combinant méthodes quantitatives et qualitatives. Les thèmes à privilégier devraient être ceux des qualifications, de l'organisation du travail, de la santé et une attention particulière aux problèmes spécifiques à la main-d'oeuvre féminine.

Déjà par ce document en 1982, l'IRAT avait diagnostiqué les impacts des nouvelles technologies dans le milieu de travail et dont le tableau se présente ainsi: changements dans l'organisation du travail, la classification d'emplois, description des tâches; nouveaux/pertes d'emplois; mauvais effets sur la santé; les travailleurs ne sont pas avertis d'avance des changements. Les effets sur l'emploi: chômage, déplacements professionnels. Au Canada de 1946 à 1977, nous sommes passés d'une main-d'oeuvre agricole (baisse de 15.4% à 4.5%) à une industrielle et de services (hausse de

31.7% à 58.7%) et passant en même temps d'une technologie à l'autre; de plus le nombre des travailleurs est passé de 26% à 19.5%.

Avec l'arrivée des ordinateurs on parle de chômage technologique: en Grande-Bretagne on parle de chômage permanent; le Comité Clyne a estimé que dès 1985, 23,000 emplois disparaîtront; les études de Peitchin/ies démontrent que pour un poste créé, au moins trois travailleurs perdent leur emploi.

Les femmes ont augmenté la population active de 35.4% en 1966, elles sont passées à 50% en 1980. Mais leur travail en est un de non-qualifié; elles ont des salaires inférieurs, un taux de roulement élevé, des heures réduites, beaucoup de temps partiel. Le taux de chômage féminin est de 8.3% pour 5.3% pour les hommes.

Le manque de formation crée des barrières pour les emplois dans le domaine des technologies. On parle de contrôle accru par les machines et la direction (ex: les téléphonistes). On parle aussi de parcellisation du travail dans le sens du taylorisme, de la fragmentation.

Il est question de nouvelles formes de travail dont le travail par équipes, les machines en fonction 24 heures par jour, ce qui pose des problèmes de santé pour les travailleurs (de nuit surtout); le bureau ressemblera à une manufacture.

Les mesures de protection à court terme sont: une législation qui serait propice à la syndicalisation, une protection des syndiqué-e-s par la négociation, une protection pour les non-syndiqué-e-s, une politique de main-d'oeuvre et de formation; une planification économique. (33)

LE TEMPS PARTIEL

En 1978, l'IRAT publiait son rapport de recherche sur le temps partiel. L'analyse des secteurs d'emploi et les occupations des travailleurs à temps partiel découvre qu'il s'agit d'emplois non-qualifiés et mal-payés, que ce soit dans le commerce dans l'administration, dans les services, dans l'enseignement, dans la santé, les arts et les sciences sociales. On constate aussi que les travailleu-es à temps partiel sont peu syndiqué-e-s et qu'ils sont victimes de discrimination: quant à leur statut, leurs conditions d'emploi, leurs conditions de travail et la sécurité de leur revenu. Les arguments patronaux qui servent à justifier le temps partiel sont celui de la pénurie, celui des heures de pointe, celui du travail continu et celui du complément aux temps plein.

L'étude des caractéristiques des temps partiel révèle qu'il s'agit surtout de femmes et que cela est loin d'être à leur avantage. Cela pose toute la question d'un droit réel au travail social pour les femmes. Quant aux hommes qui travaillent à temps partiel, il s'agit surtout de jeunes ou d'étudiants.

L'IRAF, dans ce rapport, traçait donc le portrait robot de la travailleuse à temps partiel: une femme mariée, d'âge moyen, ayant 6 à 9 ans de scolarité et ayant quelques enfants à la maison. (34)

Vu la discrimination flagrante que la recherche avait décelée, la conclusion de l'IRAF était claire:

"Il est nécessaire de s'opposer au développement abusif du travail à temps partiel et de ne l'admettre que lorsqu'il a été démontré qu'il est absolument nécessaire; d'améliorer les conditions de travail des travailleurs à temps partiel actuels; parce que ces travailleurs ont droit à des conditions de travail équitables;...également dans le but de freiner son développement... Aussi, il est nécessaire d'avoir une politique globale à cet égard qui intègre une série de revendications touchant différents niveaux." (35)

Et les recommandations étaient tout aussi claires et portaient sur trois aspects, dont voici un aperçu:

Analyses ou politiques globales, selon:

Division du travail:

- poser la question du TTP par rapport au processus de déqualification du travail;
- combattre le sexisme de la socialisation des femmes à tous les niveaux (école, formation professionnelle, etc.)

Organisation du travail:

- étudier les conséquences de l'augmentation des TTP sur la qualification et les charges de travail ainsi que sur la qualité des services.

LEGISLATION portant sur:

DIVISION DU TRAVAIL:

- . Un réseau public et gratuit de garderies;
- . Un congé de maternité complet;
- . Des services collectifs pour exécuter certaines tâches ménagères.

ORGANISATION DU TRAVAIL:

- . Une loi pour fixer aux employeurs des normes restrictives quant à l'emploi des travailleurs temps partiel (TTP).

CONDITIONS DE TRAVAIL:

- . Une législation pour faciliter l'accès à la syndicalisation.
- . Une législation pour garantir le droit à l'égalité proportionnelle pour toutes les conditions de travail.

NEGOCIATION:

SUR LA DIVISION DU TRAVAIL:

- . Des horaires de travail réduits pour les parents de jeunes enfants et pour les personnes âgées;
- . Lutter contre la déqualification;
- . Revendiquer une requalification du travail.

Sur l'organisation du travail:

- . revendiquer une planification des effectifs;
- . limiter le nombre de TTP.

Sur les conditions de travail:

- . le droit à l'égalité proportionnelle des conditions de travail;
- . syndiquer les TTP avec les autres travailleurs;
- . la diminution des heures de travail pour tous. (3E)

(30) Bernier, C., direction, Nouvelles technologies et caractéristiques du travail: bilan-synthèse des connaissances, recherche effectuée pour l'INP, Montréal, mai 1983, p. 71

(31) Ibid, pp. 75-76

(32) Ibid, pp. 79

(33) IRAT, Les conséquences de la micro-électronique pour les travailleurs et les travailleuses au Canada, Revue Réflexions No. 3, 1982, 11 p.

(34) Bernier, C., et David, H., Le travail à temps partiel, Bulletin no. 12, avril 1978, p. 66

(35) Ibid, p. 75

(36) Ibid, p. 79

ETUDES DE HEATHER MENZIES

Des études, dont il est fait mention très régulièrement dans différents documents portant sur les nouvelles technologies et le travail des femmes, sont celles de Heather Menzies. Women and the chips est le compte-rendu d'une série d'études qui analyse les conséquences des nouvelles technologies sur l'emploi et le travail des femmes dans un certain nombre d'entreprises du secteur des services au Canada (banques, compagnies d'assurances et autres entreprises) qui absorbait en 1984, 80% du total des salariées dont 90% dans les bureaux; Secteur aussi dont le traitement de l'information y représente 90% de l'emploi. (37)

L'auteur explique qu'il y a différentes phases d'informatisation dans les emplois de bureau:

- Dans la première phase (création d'un service informatique et achat d'un ordinateur) il y a création d'emploi par de nouveaux postes créés mais aussi par la transformation des emplois moins qualifiés. Les nouveaux emplois sont vraisemblablement d'ordre professionnel ou technique. Ils sont liés à la collecte, à la rédaction, à l'analyse et au groupage de l'information: programmeur et analyste, par opposition aux emplois exigeant des techniques plus simples et liés à l'emmagasiner, au classement et à l'extraction de l'information: codeur en informatique.

(37) Menzies, H., Women and the Chips: Case of the effects of informatics on employment in Canada. Institute for Research on Public Policy, Montréal, 1981, p. 33.

Heather Menzies souligne que de 1975 à 1979 le nombre d'emploi de cadres et de professionnels a crue beaucoup plus rapidement que celui d'employés de bureau (37). D'ailleurs les entreprises ont souvent tendance à procéder à un recrutement externe pour combler les postes nouveaux nécessitant plus de qualifications.

- Dans la deuxième phase (accès directe des professionnel-e-s à l'information sur l'ordinateur) il y a encore création d'emploi mais aussi une inadéquation entre les qualifications des femmes qui cherchent un emploi et les qualifications exigées aux postes nouvellement créés. Cette phase correspond à un réaménagement des services et des fonctions dans le sens d'une intégration accrue. Un système de traitement de texte est mis en place. Les distinctions formelles et claires entre le travail de bureau et le travail professionnel sont de plus en plus difficiles à établir. Certaines tâches de rédaction auparavant accomplies par les professionnel-e-s le sont par le personnel de bureau.

Comme le démontre Menzies il y a une diminution de la demande d'employées de bureau de faible qualification, une croissance de la demande pour des travailleurs professionnel-e-s et techniciens et une plus grande disparité des qualifications, de la formation et des aptitudes entre les deux niveaux d'emploi (38). Dans ces deux phases on peut parler de bipolarisation des emplois: d'un côté les emplois qualifiés où se retrouvent peu de femmes et de l'autre les emplois déqualifiés où se retrouvent la majorité des femmes.

(38) Ibid, p. 47

(39) Ibid, p. 34

Dans la troisième phase (correspond au plus haut niveau d'automatisation et un accroissement des services) les effets négatifs se font sentir mais sont accablés derrière la croissance des emplois de professionnels. On retrouve aussi des formes subtiles de chômage: réduction des ouvertures de postes, non remplacement des départs. Le haut niveau de roulement de la main-d'oeuvre féminine facilite la restructuration de l'emploi dans les différents secteurs. Les nouveaux emplois créés au début du processus deviennent maintenant automatisés ou encore partiellement intégrés à d'autres catégories d'emplois.

Dans cette organisation nouvelle du travail, Heather Menzies note que, selon les estimés du représentant d'une grande banque canadienne, le travail traditionnel d'une caissière est réduit de moitié par les nouvelles technologies. Par contre, Menzies souligne que le nombre d'opérations pouvant être réalisées directement au guichet s'est considérablement accru. De plus, la caissière intègre différentes fonctions qui auparavant étaient réalisées par d'autres: au service direct aux clients, s'ajoutent la saisie de données, la manipulation des chèques (ou de ce qui en tient lieu par le transfert électronique de fonds, etc). La charge de travail ne va pas diminuant au contraire. (40) De plus, le travail se spécialise de plus en plus ^{sur} ce type d'activités où l'apport du travail humain est de plus en plus marginal. Le travail de bureau est donc réduit en volume, augmenté en intensité, déqualifié et son rythme est fixé par la machine qui l'alimente. Menzies note que l'évolution des qualifications va dépendre de la façon dont l'entreprise va définir ce qu'elle entend par du travail de bureau et ce qu'elle définit par du travail professionnel.

(40) Ibid, p. 47

Autre effet de l'informatisation dans les banques: il y aurait augmentation du travail à temps partiel à cause de l'arrivée de ces nouvelles technologies. Menzies indique que dans une banque canadienne qu'elle a étudié, 12% à 15% des employées sont à temps partiel.

Dans une grande entreprise de télécommunication canadienne où le travail a été informatisé, 30% des nouveaux emplois entre 1975 et 1990 ont été informatisés quelques uns avec moins de 20 heures par semaine.

Dans les emplois de bureau, on constate que certains facteurs comme le contrôle du travail exercé par la machine et la pression à produire plus vite "dépersonnalise le milieu de travail" produisant ainsi une dégradation des conditions de travail. (41)

Il y a aussi parcellisation des tâches: division du travail entre secrétaires correspondancières et celles administratives.

Le secteur de l'Assurance vit le même processus que celui des banques - passant par les trois phases d'informatisation.

Dans une compagnie d'assurance - où les femmes sont nombreuses - on a observé une diminution des emplois de bureau et des postes de supervision et simultanément un transfert d'activités précédemment confiées à des cadres, à des employés de bureau. Ces changements ont permis une croissance d'activités sans création d'emplois.

D'autres effets se retrouvent dans toutes les études de cas considérés: standardisation, fragmentation et émiettement des tâches, rendant le travail de bureau plus fastidieux et de plus en plus contrôlable.

(41) Ibid, p. 63

Heather Menzies s'est aussi arrêtée à l'analyse de cette facette de l'informatisation du travail, dans les supermarchés:

L'informatisation dans les supermarchés ne correspond pas aux mêmes étapes que dans les banques ou les compagnies d'assurances. Elle tient principalement à l'introduction de deux "nouvelles" machines:

- . la caisse enregistreuse électronique reliée à une balance électronique;
- . le lecteur optique

Les caisses électroniques les plus simples permettent d'augmenter de 10 à 20% le rythme des ventes aux caisses. Mais dans les grands supermarchés, ces caisses sont plus sophistiquées et programmables de façon à tenir l'inventaire, à mesurer le volume des ventes et la rapidité de chaque caissière/caissier et peuvent, à la limite, "nous adresser un message sympathique". Non seulement les entreprises font d'énormes économies en main-d'oeuvre pour la tenue des inventaires, mais le contrôle qu'exerce la machine dépend du fait qu'elle est programmée en ce sens et que cette fonction peut disparaître en changeant le programme en conséquence. Il y a d'ailleurs des projets au niveau syndical qui adopte cette perspective au niveau des revendications. Menzies note, par ailleurs, que ces changements ont correspondu à une augmentation du travail à temps partiel et à une réduction du temps supplémentaire. (42)

Heather Menzies ^{aussi} a étudié en détail les possibilités de promotion dans ces entreprises canadiennes ayant introduit des nouvelles technologies:

(42) Ibid, pp. 51 à 56

Conclusions pessimistes, car il y a peu de possibilités de promotion pour les femmes dont les postes ont été supprimés: celles-ci n'accéderont pas à des postes plus élevés soit qu'elles seront mutées ou rétrogradées ou qu'elles perdront leur emploi.

Par exemple, au bureau central d'une grande entreprise, aucune des personnes employées touchées par les changements technologiques n'a été transférée au rang des techniciens et des professionnels: elles ont été mutées ou déclassifiées. Dans une grande compagnie d'assurance, quelques employés ont été renvoyés à leur emploi de bureau, les autres ont été congédiés.

Dans une compagnie canadienne d'assurance, on a donné comme raison: "la croissance rapide des postes qualifiés demandant une expérience préalable".

Dans certaines banques canadiennes, l'emploi de commis disparaît et se crée une nouvelle classification de personnel de soutien administratif (fonctions de conseillers) visant à résoudre les problèmes des clients et à vendre les services de la banque. Aussi les cours internes sont souvent axés sur les relations humaines et le métier de vente. Un représentant d'une banque prédit que l'exigence d'entrée sera, dans l'avenir, la possession d'un diplôme universitaire alors que d'autres maintiennent qu'un diplôme du secondaire continuera à être suffisant. Dans les bureaux, certains postes de secrétaires se transforment avec le développement de la bureautique, en postes d'assistantes ou d'adjointes administratives. (43)

Si les qualifications sont la principale barrière aux possibilités de promotion, Menzies note d'autres barrières concernant spécifiquement la main-d'oeuvre féminine.

(43) Ibid, pp. 39-61

Les "ghettos" d'emplois féminins dans certains types d'emplois ou dans certains secteurs sont autant de barrières face aux possibilités de promotions. De plus une ségrégation physique se fait par la création de pools de secrétaires avec l'introduction de machines à traitement de textes. Et bien sûr l'augmentation du travail à temps partiel prévue avec les nouveaux changements technologiques constituerait une autre barrière à la mobilité des femmes sur le marché du travail, quand on connaît l'attitude d'indifférence face à ce type de travailleuses. (44)

Ce que signifient ces barrières, c'est qu'on retrouvera comme par le passé, des femmes encore vouées à un travail de soutien par opposition à un travail nécessitant l'esprit d'initiative (élimination de 20 à 30% des emplois de bureau).

Un autre document de la même auteur, "Computer on the job" étudie les aspects économiques et sociaux de l'automatisation au Canada, retrace l'évolution des nouvelles technologies et en donne les applications récentes dans le secteur tertiaire (commerce, services) et l'industrie.

C'est dans le secteur tertiaire que durant les vingt dernières années il a été créé la plupart des nouveaux emplois. Pendant les années '70, ^{ce sont} 85% soit 2 millions d'emplois qui ~~sont~~ passés de 30 à 60% du marché de la main-d'oeuvre. En mai 1980 l'industrie des services employait 81% de toutes les femmes au travail au Canada.

D'après Menzies, 1 million de canadiennes seront affectées par le chômage technologique d'ici 1990, s'il n'y a pas de recyclage adéquat.

. (44) Ibid, p. 62

Celles qui resteront au travail connaîtront une déqualification de leur travail qui conduira à une baisse de salaire.

Par exemple, les téléphonistes à Bell à Vancouver sont passées de 1,300 à 700 dans les années 1970. A Ottawa en 1981, 250 opératrices étaient affectées au service longue distance, en 1982 elles n'étaient que 125, à cause de l'implantation du Traffic Operator Position System (TOPS).

Aussi, Heather M. exhorte les femmes à s'orienter vers les nouveaux emplois créés dans le domaine de l'informatique car les emplois traditionnels des femmes sont en voie de disparition. L'auteur analyse aussi divers aspects de la qualité de la vie professionnelle et aboutit à la conclusion que toute l'attitude traditionnelle vis-à-vis de l'organisation du travail doit changer. Le désenchantement croissant face à la fragmentation des tâches conduira finalement à des innovations dans la manière d'aborder la participation des travailleurs à la mise en oeuvre des nouvelles techniques et à la conception des tâches.

Dans le secteur industriel il y aurait déqualification des emplois d'exécution. La machine à commande numérique a servi à vider de tout contenu les métiers traditionnels des industries, pour les outilleurs, le métier d'élite de l'industrie. Le ruban perforé élimine le savoir et les qualifications artisanales consistant à lire des plans et à les traduire en spécification dans la machine. Une telle qualification est périmée. Le travail des machinistes a été automatisé. Donc le contrôle numérique automatise le travail de l'opérateur. Il y a aussi diminution du temps de formation passant de 4 ans à 4 mois. Donc simplification du travail qui se réduit à un rôle de surveillance des machines pour les travailleurs d'exécution. (45)

Dans Computer technology and the education of female students, Heather Menzies traite du travail futur et de la formation nécessaire aux femmes. Comme tous les nouveaux emplois sont tous reliés à l'ordinateur (programmeurs, analystes, concepteurs, ingénieurs, etc), si les femmes veulent sortir de leurs ghettos d'emploi elles doivent aller vers ces emplois et s'habituer aux nouvelles organisations du travail leur demandant plus d'initiative.

Aussi l'auteure passe en revue l'enseignement donné aux filles. Les étudiantes sont sous-représentées dans les sciences et les mathématiques, comparé aux étudiants. Plusieurs facteurs jouent dans cette situation: les filles ont tendance à "cacher" leur intelligence et sous-estimer leurs abilités; elles considèrent, d'après leur éducation, les sciences et les mathématiques comme incompatible avec elles et leurs responsabilités familiales futures; en plus elles manquent de modèle féminin.

Aussi l'auteure offre différentes possibilités pour corriger la situation. Tous les intervenants auprès des étudiantes doivent s'impliquer: professeur-e-s (surtout), parents, administrateurs scolaires, politiques de l'éducation. Tous peuvent changer la situation pour créer un environnement d'étude et de travail plus en affinité avec la réalité technologique du marché du travail, et ce par une approche prospective du futur.

Les différents domaines où les changements sont nécessaires et urgents sont:

- A) Les programmes d'étude: ils devraient comportés des contenus multidisciplinaires, la micro-électronique devenant le coeur de ces contenus de cours (introduction à l'ordinateur, ses composantes, son langage, les mathématique, la logique, etc); la spécialisation pourra être faite après.

- B) La consultation en orientation: (qui est important pour les filles), il devrait être incorporé dans ces consultations, des discussions concernant le marché du travail et les emplois des femmes, les nouvelles possibilités d'emplois; le développement de stratégies pour se procurer un emploi et commencer une carrière.

- C) L'enseignement: l'enseignante et l'ordinateur travailleront en collaboration. Le travail de l'enseignante deviendra plus près de son rôle, moins routinier, plus dynamique et interactif; elle sera tuteure ou personne-ressource assumant un rôle ressemblant à celui du conseiller en orientation mais plus immédiat avec les étudiantes de sa classe.

- D) A l'extérieur de l'école: des débats publics et des actions politiques sont nécessaires pour améliorer notre système d'enseignement. Les parents doivent s'impliquer. Le développement des standards est urgent concernant l'ordinateur et le matériel informatique pour l'ordinateur à l'école et les professeurs devraient avoir leur mot à dire aussi sur cette question.

Dans Back to Grandma's place: democratising science and technology l'auteure nous insiste à la prudence car selon elle si nous concentrons trop nos efforts sur l'adaptation des femmes à la science et à la technologie nous risquons, en un certain sens, de "coloniser" les femmes:

en effet, le prix à payer pour cette adaptation, c'est la perte de perspective d'un contexte social plus large, des expériences de la maison et de la communauté: or, cette perspective, les femmes l'ont par le seul fait qu'elles soient concentrées dans le domaine privé et exclues du domaine de la science et de la technologie. Il est donc urgent pour les femmes, non pas de s'exclure de la scolarisation scientifique, mais de travailler à la transformation de la science et de la technologie en faisant ressortir une perspective plus personnelle, plus contextuelle, plus communautaire en un mot, de démocratiser la science et la technologie". (46)

(46) Menzies, H., Back to Grandma's place: democratising Science and Technology, article publiée dans la revue "Les Cahiers de la femme", Été 1984, Vol. 5, No. 4, spécial Science et Technologie, Montréal, pp. 59-62

ETUDE DU CONSEIL SUPERIEUR DE L'EDUCATION

Situation des femmes dans le système d'enseignement

Cette étude voulait évaluer le chemin parcouru depuis "Pour les québécoises: égalité et indépendance" en matière de désexisation de l'enseignement, des activités scolaires et de l'éducation à l'exercice des rôles sociaux et celle d'évaluer la situation des femmes dans le système d'enseignement selon les deux groupes féminins:

- la situation des filles étudiantes
- la situation des femmes enseignantes

Situation des étudiantes

En gros il y a absence de préparation des filles à l'autonomie financière, ghettos d'étude et d'emploi féminin: secrétariat, santé et éducation;

En 1981-82: 62,5% des diplômées du secondaire: secrétariat

20% des diplômées du secondaire: soins esthétiques

40,5% des diplômées au collégial: secrétariat

32,2% des diplômées au collégial: techniques infirmières

Causes: conditionnement des filles, aiguillage défectueux dès la 5e secondaire, éléments de dissuasions: harcèlement sexuel, discrimination subies par les femmes qui choisissent une formation non traditionnelle, des perspectives d'emploi pessimistes: réduction des effectifs dans le secteur des services.

Situation des femmes enseignantes:

En 1981-82 - 99,2% femmes dans l'enseignement au pré-scolaire, 88,7% au primaire, 40,8% au secondaire, 35,1% au collégial et 16,1% à l'université. Confinement des femmes au pré-scolaire et primaire. A l'université confinement dans des ghettos: arts, lettres, éducation, santé (sciences infirmières, physiothérapie, diététique).

Les femmes cadres dans les commission scolaires (gestion et direction des écoles): (en 1981-82) - 91 femmes pour 1,312 hommes. Dans les écoles primaires: 34,7%, alors qu'elles sont 88,7% enseignantes.

Temps partiel - Cegep 43,5% femmes à temps partiel

Universités - chargés de cours. (47)

(Voir les recommandations du CSE dans la partie Education de Gouvernement du Québec).

(47) CSE et MEQ, La situation des femmes dans le système d'enseignement: une double perspective, juin 1984, 30 p.

ETUDE DE ACTION-TRAVAIL DES FEMMES

Le groupe Action-travail des femmes, qui voulait connaître les possibilités d'emploi pour les prochaines années, publiait en 1982 Micro-technologie, Méga-chômage, document qui est le résultat d'une enquête menée par les auteures auprès des entreprises canadiennes et québécoises dans différents secteurs (aéronautique, automobile, fabrication de la technologie de pointe, communication, secteur public et secteur des services). Résultats: Partout il y a restructuration et modernisation technologiques; ces secteurs ne sont donc pas générateurs d'emploi, mais de chômage (mises à pied de 300, 500, 1,000 personnes).

"Une illusion savamment entretenue par les médias consiste à faire croire aux gens que les pertes d'emplois engendrés par la micro-technologie seront compensées par la création de nouveaux emplois dans la fabrication et la vente de ces technologies. L'enquête menée démontre que dans la fabrication les emplois sont peu nombreux, largement subventionnés par les fonds publics et que par l'automatisation et la robotique les emplois disparaissent, les mises à pied se multiplient". (42)

De qu'on a besoin se sont des professionnels expérimentés en haute technologie (informaticiens, programmeurs, électrotechniciens, analystes); la plupart des autres emplois sont de plus en plus remplis par des machines.

Mais le besoin de professionnels expérimentés ne se fait sentir que dans la phase d'implantation car une fois le système en place, les analystes, programmeurs et techniciens deviennent à leur tour superflus.

Donc ces secteurs du marché du travail ne sont pas générateurs d'emploi mais plutôt de chômage. En voici un exemple - le secteur public qui représente 22.4% des emplois au Québec employait en 1980, 312,000 femmes, soit 52.4% des emplois. Mais présentement, "les coupures budgétaires atteignent particulièrement les femmes dans leur droit au travail. Les postes à temps plein sont transformés en postes à temps partiel et quand une femme part, si son poste n'est pas coupé, elle est souvent remplacée par un homme, parce que le Ministère des Affaires Sociales, après avoir consenti des congés de maternité, refuse maintenant de rembourser ces congés aux établissements de santé, ce qui incite ceux-ci à ne pas embaucher de femmes." Ce sont les emplois de bureaux et les bibliothèques qui sont les plus touchés; une baisse de 33% dans le premier cas. (49)

Il n'y aurait que le secteur des services (secteur tertiaire) qui lui serait plutôt créateur d'emplois, en tout cas, depuis quelques années. "Pendant les années '70, 85%, soit 2 millions d'emplois ont été créés dans ce secteur qui est passé de 30 à 60% du marché

de la main-d'oeuvre. En mai 1980, l'industrie des services employait 81% de toutes les femmes au travail au Canada. D'ici dix ans, la moitié des femmes employées dans ce secteur, soit environ un million, vont perdre leur emploi vu la rapidité avec laquelle la bureautique remplace les femmes. C'est pourquoi le rapport Dodge prévoit un taux de chômage six fois plus élevé pour les femmes que pour les hommes dès 1985 et 16 fois plus élevé vers 1990." (50)

Les auteures de ce rapport, parlent de "retour en arrière". De plus en plus, on (dont le gouvernement) vante les mérites du bénévolat; et qui sont les personnes bénévoles? les femmes. Et si se n'est pas le bénévolat alors on les retourne où elles étaient, dans leur cuisine.

"Le mythe de la haute technologie, facteur de progrès, est si largement répandu dans les pays industrialisés que ceux mêmes qui en sont victimes n'osent pas le mettre en doute. C'est la vache sacrée occidentale." (51)

(48) Leclercq, D. et Vincent, S., Micro-technologie - Méga-chômage, à la recherche d'alternatives, Action travail des femmes, Octobre 1982, p. 36

(49) Ibid, p. 15

(50) Ibid, p. 7

(51) Ibid, p. 12

CONCLUSION

Plusieurs des études menées concernant les nouvelles technologies et l'emploi convergent toutes vers la constatation suivante: Les nouvelles technologies font déplacer les travailleuses et les travailleurs d'un secteur à un autre et d'une profession à une autre, et rendent compte aussi d'un déséquilibre entre l'offre et la demande du marché de l'emploi. On peut dire que ces points sont une constance.

Si on jette un dernier coup d'oeil sur les études menées, celles du gouvernement québécois surtout, on s'aperçoit que se sont des études descriptives et sectorielles et on peut l'expliquer ainsi: aucune estimation n'est avancée quant aux effets des activités télématiques sur la croissance de l'emploi; on ne rencontre que des hypothèses de croissance de la productivité dans la seconde moitié de la décennie; on ne fait que dresser un portrait du secteur de l'électronique au Québec en tant qu'impact sur le marché de l'emploi; et au chapitre de la main-d'oeuvre, aucune évaluation précises n'est faite quant aux pertes ou à l'augmentation des emplois.

Une chance que les statistiques nous donnent un éclairage plus précis.

PARTIE III

POSITION GOUVERNEMENTALE CONCERNANT LES
NOUVELLES TECHNOLOGIES

CANADA - QUEBEC

GOUVERNEMENTS

INTRODUCTION

Autant le gouvernement canadien que celui du Québec sont entrés dans l'ère technologique. Le Canada en parlant de révolution technologique et le Québec de virage technologique. Des grands systèmes informatisés existent dans les principaux organismes fédéraux et provinciaux: Sûreté du Québec, Gendarmerie royale du Canada, Hydro Québec, Ministère du revenu, Air Canada, Loto Québec, Commission de santé et sécurité au travail, Centre de main d'oeuvre du Canada.⁽¹⁾ Aussi depuis quelques années chaque palier de gouvernement travaille à mettre en place une politique de communication, une stratégie économique, une protection culturelle tout en favorisant le plus vite possible l'entrée au pays ou le développement des nouvelles machines technologiques. Car l'entrée de jeu, la menace étrangère existe, le Canada et le Québec à se tailler une place internationalement le plus rapidement possible. Aussi c'est à coups d'études, de rapports, d'énoncés de politiques de révision de politiques qu'on tente de révolutionner le virage.

" Tous les gouvernements sont donc soucieux du développement d'une industrie autochtone pour minimiser la dépendance extérieure, créer des emplois, équilibrer la balance du commerce extérieur."⁽²⁾

(1) Proulx, Serge, L'informatisation: mutation technique? changement de société? revue "Sociologie et société", Vol. XVI, no. 1, Presses de l'Université de Montréal, Montréal, 1984, p. 60.

(2) Tremblay, Gaëtan, Politiques canadiennes et québécoises concernant les nouvelles technologies de communication, Bulletin de l'IDATE, octobre 1983, no. 13, p. 34.

C'est à travers ces rapports, ces énoncés de politiques que nous pourrions voir les positions prises par chacun des gouvernements concernant les changements technologiques.

Comme chaque palier de gouvernement a ses responsabilités et sa juridiction, la présente revue de littérature en tient compte. Les positions des gouvernements seront revues dans les domaines des communications: télédiffusion, télédistribution, télécommunication, etc., en ce sens couvrant le domaine culturel, le travail, le congé perfectionnement, la formation professionnelle.

1610

GOUVERNEMENT DU CANADA

Le gouvernement fédéral est entré dans le débat technologique en publiant La révolution de l'information et sa signification pour le Canada. Ce que les auteurs de ce document disent c'est que la menace étrangère vient du fait que le Canada n'a pas encore une politique cohérente par rapport à la révolution technologique.

"Le Canada reste à la traîne de bon nombre des pays industrialisés. Notre dépendance du commerce extérieur nous rend particulièrement vulnérables aux progrès voyant le jour à l'étranger". (3) Et d'expliquer les auteurs, de 1965 à 1979, le parc informatique est passé de 1000 à 37,000 environ mais les importations (surtout américaines - 73%) ont dépassé de plus de deux fois les exportations, que se soit production ou vente de biens électroniques. Pourtant le Canada est le premier pays du monde pour ce qui est de la capacité globale des installations de télécommunications de tous genres par habitant.

Aussi "le Canada doit absolument exploiter au maximum ses ressources et en développer d'autres si nous voulons conserver dans une certaine mesure notre souveraineté économique industrielle, politique et culturelle dans l'avenir". (4)

(3) Serafini, S., Andrieu, M., La révolution de l'information et sa signification pour le Canada, Ministère des Communications, Gouv. du Canada, Ottawa, 1981, p. 75.

(4) Ibid, p. 73.

Pour ce faire, le Canada devra adopter une ligne de conduite plus pragmatique tenant compte de l'étroitesse de notre marge de manoeuvre en matière de recherche industrielle ainsi que notre voisinage linguistique et géographique avec les Etats-Unis qui constitue pour nous une chance sans égale de bénéficier de leur technologie de pointe. Le Canada devrait se lancer dans la bataille des applications que là où nous sommes concurrentiellement bien placés: traitement des ressources, télécommunications et transports. Les auteurs ont aussi donné des recommandations -

Concernant les télécommunications, une politique nationale, une réglementation, etc: baisser les tarifs à l'importation; mettre sur pied de nouveaux services d'information pour pouvoir accroître la productivité; ouvrir de nouveaux emplois et auto-produire de la richesse; régler les problèmes et avoir des réponses aux questions concernant les nouveaux produits technologiques (vidéotex, télébanque, télévision à péage, banques de données).

Concernant la formation: Le Canada a impérativement besoin des transferts technologiques. Mais encore là notre faiblesse en matière d'exploitation de la technologie de l'information est due en bonne partie à celle de nos programmes de formation. "Nous ne sommes pas encore capables d'assurer à la population active canadienne concernée la formation et la spécialisation indispensables, alors que les besoins de notre industrie sont en évolution constante. Ce phénomène purement canadien est dû à notre habitude de recourir à l'immigration pour combler nos besoins en spécialistes. Aussi toute politique favorisant l'exploitation de la technologie de l'information sera un échec si elle n'est pas accompagnée de mesures assurant au Canada les ressources humaines permettant cette exploitation". (5)

(5) Ibid, p. 77-78.

163.

Les auteurs soulignent que l'Institut de recherches politiques qui vient de terminer pour le compte du ministère des communications une analyse de plus de 40 documents-sources traitant des effets de la télématique sur l'emploi, fait ressortir qu'il y aura déplacements d'emplois dans le secteur secondaire et des dispositions d'emplois pour les personnes âgées ayant de la difficulté à se recycler. "Globalement ce sont les femmes qui constituent la grande masse des travailleurs affectés au traitement de l'information dans le secteur des services, seront probablement les plus atteintes". (6) Pour contrer ces effets, les auteurs favorisent deux types de formation nécessaire: "un enseignement général de qualité dotant les jeunes des connaissances spéciales qui correspondent aux exigences de l'économie de l'information et le perfectionnement et le recyclage d'une partie imposante de la population active afin de permettre aux adultes de se spécialiser et de s'adapter aux nouvelles réalités de l'emploi." (7)

Le message est clair, notre avenir est vulnérable sinon menacé et nous courons à une "évasion de souveraineté nationale" et à une "aliénation culturelle" si nous ne développons pas une expertise dans le domaine technologique et ne devenons pas concurrentiel.

Les objectifs sont donc relativement faciles à formuler. Ce qu'il faut essentiellement c'est savoir comment tirer un avantage maximal de la mise au point et de l'adoption des nouvelles technologies de l'information dans le contexte canadien. Avoir des objectifs en terme de prospérité économique, de justice sociale et de libertés civiles ainsi que souveraineté nationale et culturelle.

(6) Ibid, p. 104

(7) Ibid, p. 109

Car selon ces auteurs il est impossible de freiner cette révolution qui est un phénomène international. Toute tentative de freinage de cette révolution au nom de ses effets négatifs possibles sur l'emploi. se révélerait en effet fort coûteuse: érosion de la compétitivité de l'industrie canadienne, diminution de nos exportations, chute de notre production et fléchissement de l'emploi. "Le Canada n'a d'autres choix que de favoriser au maximum l'introduction des technologies nouvelles indispensables au maintien de notre compétitivité à l'échelle internationale: Il faut bien voir en outre que compte tenu de l'internationalisation croissante de la production et de la rapidité des changements techniques tout comportement purement nationaliste, strictement fondé sur la technologie maison est voué à l'échec". (8)

Donc si nous voulons bénéficier pleinement de la révolution de l'information, il va nous falloir garder le pas avec l'évolution technique galopante, les programmes d'action de nos principaux concurrents de la floraison permanente de biens et services nouveaux. "Il nous faut devancer les événements, repérer les occasions, au lieu de simplement réagir à ce qui se passe en nous contentant de corriger notre tir en fonction de situations sur lesquelles nous n'avons aucune prise. Etant donné la dynamique actuelle, se contenter de réagir risque d'équivaloir à manquer le bateau". (9)

(8) Ibid, p. 104

(9) Ibid, p. 113

"La révolution de l'information et sa signification pour le Canada" touchait tous les aspects de l'informatisation que se soit l'automatisation de la productions, les télécommunications, l'informatique, micro-électronique, la télématicque, etc ce qu'on faisait c'est de brasser un tableau d'ensemble. Il en sera de même d'un nouveau document paru en 1982 Préparons la société, demain il sera trop tard du Conseil des sciences du Canada.

Dans ce document on parlera d'utilisation "ubiquitaire de la micro-électronique" pour souligner son utilisation dans plusieurs endroits différents: la robotique à l'usine, la bureautique dans les bureaux, la télématicque pour le grand public.

"Le passage à une économie caractérisée par l'utilisation ubiquitaire d'instruments et de machines commandées par des dispositifs micro-informatiques à l'usine, au bureau, au foyer, en fait dans toute la société, confère une importance nouvelle à l'effort de Recherche-Développement (R.-D.) correspondant". (10)

Aussi c'est en tenant compte de la Recherche-Développement nécessaire que le Conseil fera ses recommandations mais avant il prend la peine de bien faire comprendre que les autorités canadiennes ne bougent pas assez vite pour mettre en place une politique "technologique".

"La prochaine révolution industrielle est déjà commencée - Demain il sera trop tard pour préparer le Canada à exceller dans la micro-technologie":

(10) Conseil des sciences du Canada, Préparons la société informatisée. Demain, il sera trop tard, Ottawa, '82, p. 48.

1660

40% de la population active du Canada travaille dans le secteur de l'information; l'industrie de la micro-technologie c'est 55% de chiffre d'affaire au Canada et à l'étranger; par rapport à la situation des pays étrangers, celle du Canada est en retard, en déficit. "L'avenir est déjà là: sommes-nous prêts?... La transition vers une société informatisée ne fera que s'accélérer, car les technologies nouvelles exercent un attrait irrésistible... Le Conseil des sciences est déterminé à faire prendre conscience aux canadiens que c'est maintenant qu'il faut préparer la société informatisée... Le Conseil des sciences fait sa part en publiant Préparons la société, demain il sera trop tard." (//)

Les recommandations du Conseil sont sous les thèmes de concertation, éducation générale, incidence de la nouvelle technologie, prévisions des besoins en main-d'oeuvre et formation, donc des recommandations générales, excepté en ce qui concerne la création de centres de politiques scientifique et l'implantation de terminaux télématiques. On pourrait formuler globalement ces recommandations ainsi:

- Concerter entre les chefs d'entreprise, le congrès du travail, les syndicats ouvriers, pour une préparation de la mise en oeuvre graduelle des technologies nouvelles en vue d'éviter des tensions.
- Créer des centres de politique scientifique et technologique pour sensibiliser les travailleurs aux risques de la mise en oeuvre des technologies nouvelles et une meilleure prise de conscience de nouvelles possibilités d'emploi.

(//) Ibid, introduction.

- Financer les Universités de manière souple pour la formation des spécialistes recherchés. (Mais on ne spécifie pas quelle souplesse et quelles spécialités).
- Planifier les besoins de main-d'oeuvre au niveau des entreprises avec précision des effectifs et élaboration des politiques de formation sur le tas. (Mais il y a imprécision des programmes de formation. Certaines questions restent en suspend comme, qui former, en quelle qualité, quel secteur économique faut-il privilégier, quelle méthodologie adopter, à quel moment et quel est le montant budgétaire?).
- Le Conseil se prononce en faveur de la protection de l'emploi sans pour autant faire des recommandations précises à cet égard.
- Implanter des terminaux télématiques dans les bibliothèques publiques au Canada en vue de développer une connaissance informatique de base parmi le public.
- Encourager les enseignants à participer à la rédaction de didacticiels. (12)

Rien sur les femmes même en parlant de bureautique, de dimension humaine ou dans "les conséquences industrielles de l'informatisation de la société", Chap. IV. On dit seulement que se sont les femmes, les membres des groupes minoritaires, les cadres moyens et les ouvriers d'usine qui ressentiront les premiers les effets, par entre autre, l'informatisation du secteur des services qui compte 80% de toutes les femmes dans le travail de bureau. "Cette circonstance est malencontreuse", écrit-on (13) et on parle de vaste campagne de recyclage nécessaire. Rien pour les femmes dans les recommandations.

(12) Ibid, p. 63

(13) Ibid, p. 49

TELEMATIQUE - NOUVELLE TECHNOLOGIE CULTURELLE

Le gouvernement fédéral a toujours eu juridiction sur les télécommunications et la radiotélédiffusion. Les communications avaient jusqu'à ce jour été définis comme service public. Le secteur privé en assurait en grande partie l'exploitation mais la réglementation était assuré par l'Etat par l'entremise du CRTC. Ainsi était protégé l'identité culturelle canadienne. Les nouvelles technologies de communications (satellites de diffusion directe, vidéo-cassettes, vidéo-disques, télévision payante, cablodistribution, etc.) sont venu remettre en question la notion de service public et en même temps celui du pouvoir réglementaire du gouvernement (CRTC). Dorénavant l'identité culturelle est liée aux impératifs de la compétition internationale des ondes. L'Etat devait donc redéfinir son rôle dans le domaine des communication et ainsi essayer de mettre en place une nouvelle politique.

En janvier 82, le ministère fédéral des communications publie le rapport du Comité d'étude de la politique culturelle fédérale, Applebaum et Hébert. Ce rapport contient d'importantes recommandations concernant l'avenir de la radiotélédiffusion au pays donnant suite à ce rapport, en février 83, le Ministre fédéral des communications (M. Francis Fox) rend publique, Une nouvelle politique nationale de la radiotélédiffusion.

Cette politique laisse de côté ou rejette plusieurs des propositions avancées par le rapport Applebaum-Hébert, comme par exemple le démantèlement de l'Office national du film et annonce un train de mesures pour stimuler la production canadienne (stimulation recommandé par le rapport). Sébastien Tremblay qui a analysé cette nouvelle politique nationale, explique qu'elle comporte essentiellement quatre mesures:

- 1- La télédistribution qui se voit donner le statut de "véhicule privilégié de la révolution informatique au Canada". Les compagnies de câble se voient donc attribuer un rôle essentiel dans la mise en place des nouveaux services qui devront être offerts aux consommateurs suivant une stratégie de services "étagés" facultatifs.
- 2- Fonds de développement de la production d'émissions canadiennes (\$35 millions la première année et \$60 millions après cinq ans) et ce, "pour stimuler la création canadienne, alimenter les multiples canaux disponibles et aider les producteurs canadiens à faire face à la concurrence étrangère". Ce fonds est destiné aux sociétés de production et aux producteurs indépendants. Le tiers des sommes doit être consacré à la production française.
- 3- Augmentation de l'implication du gouvernement en matière de communication: "il sera responsable des orientations générales et se donne l'autorisation d'émettre des directives pouvant guider l'activité réglementaire du CRTC." (Donc diminution des pouvoirs du CRTC sur la réglementation des services publics.)
- 4- Suppression pour les particuliers des exigences de demandes de permis concernant les antennes paraboliques: "chaque citoyen a donc l'autorisation de recevoir directement les signaux satellites".

170.

"Le Ministre Fox légitime les quatre mesures annoncées en invoquant deux facteurs qui lui semblent partagés par la majorité des canadiens: tout d'abord, la demande générale pour une augmentation quantitative des services disponibles; ensuite, le désir de préserver l'identité culturelle canadienne. Selon lui, les canadiens réclament, et c'est parfaitement légitimes, le très large choix d'émissions que les nouvelles techniques, rendent possible. Par contre, nombre d'entre eux redoutent de perdre un bien très précieux, c'est-à-dire leur patrimoine, leur identité culturelle, le sentiment de leur appartenance à une collectivité nationale si, d'aventure, cela se traduisait par une minorisation encore plus grande des productions canadiennes. Les communications ne seront plus un service public, c'est-à-dire accessible à tous dorénavant se sera plutôt un service de base ou service facultatif. (mais on n'explique pas clairement ce que cela veut dire). (14) En fait, le Canada vient d'entrer dans la compétition internationale de la communication et des stratégies économiques.

En novembre 1983, le ministre Fox présentait un mémoire à la Commission Royale sur l'union économique et les perspectives de développements du Canada. Dans ce mémoire le ministre présentait les éléments clés de l'avenir économique du Canada, c'est-à-dire la nouvelle technologie informatique, les télécommunication, les ordinateurs, la culture, en soulignant que culture et technologie sont indissociables puisque essentiels tous les deux à notre développement. Le message du Ministre était clair: "Deux conditions l'emportent pour le développement et l'utilisation de la technologie de l'information: les caractéristiques de notre activité

(14) Tremblay, G., Ibid, p.33-34

culturelle et la mesure dans laquelle elles favorisent l'innovation." Aussi le défi à relever pour le gouvernement canadien est de "déterminer avec le plus de précision possible comment encourager l'innovation et en faire une priorité de notre stratégie économique." (15)

Le "Québec" du gouvernement fédéral en matière d'innovation technologique de communication est sans contre dit son système de vidéotex, Télidon: né du couplage de l'ordinateur et des télécommunications. Le gouvernement a déjà investi des dizaines de millions dans ce système. Télidon sera une gigantesque banque de données. On prévoit de 85,000 à 140,000 abonnés en 1986 et de 260,000 à 750,000 en 1991. (16) C'est beaucoup d'abonnés quand on sait qu'écce ne sera pas un service public mais qu'il faudra déboursier et pour les appareils de réception (terminaux) et pour les informations désirées. Ce projet est en branle depuis longtemps mais reste encore à la phase de projet. D'ailleurs certaines études pessimistes sur sa rentabilité n'ont jamais été publiées.

En attendant, le gouvernement canadien a rendu public en février 1985, son projet de loi C-20 sur le CRTC et la radiodiffusion. Par ce projet de loi le gouvernement canadien donne suite à un élément de sa politique de 1983, en matière de radio-télédiffusion, celui de l'augmentation de son implication en matière de communication par l'autorisation d'émettre des directives au CRTC. Car le projet de loi C-20 allonge la période d'attribution et de renouvellement des permis de radiodiffusion, passant de 5 à 7 ans. De plus, le gouvernement en conseil pourra, par décret, soustraire une entreprise de télécommunication de l'obligation

(15) Fox, F., ministre des Communications, La culture et les Communications - éléments clés de l'avenir économique du Canada, Gouv. du Canada, Ottawa, Novembre 1983, p. 20-21.

(16) Salvador, J.-M., Le Québec face à Télidon, Min. des Communications, Québec, 2ème trimestre, 1982, p. 5

de faire approuver ses tarifs par le CRTC. En fait par la loi C-20, le gouvernement indique sa dérèglementation qu'il annonçait sans le dire aussi clairement dans sa politique de radiodiffusion.

Si on essaie de voir le portrait de la position du gouvernement en matière de changements technologiques de communication (télévisuelle), on y remarque que des morceaux épars ici et là: un projet ici, une loi là; une réglementation ou dérèglementation là. Mais on ne peut parler d'un plan précis, d'une politique d'ensemble.

INFORMATISATION DU TRAVAIL

Un premier rapport, le Rapport Dodge, en 1981, est venu donner certains indices de l'impact des nouvelles technologies sur l'évolution du marché de l'emploi. Selon ce rapport il y aurait pertes d'emplois dans tous les secteurs manufacturiers et surtout, celui des services: d'ici 10 ans la moitié des travailleurs perdront leur emploi, c'est -à-dire un taux de chômage six fois plus élevé en 1985 pour les femmes que pour les hommes et 16 fois plus vers 1990. Par contre ce rapport faisait aussi état d'une pénurie de main-d'oeuvre qualifiée dans un certain nombre de professions plus particulièrement chez les ingénieurs et dans les métiers de la fabrication exigeant une main-d'oeuvre hautement spécialisée (outilleurs-ajusteurs, machinistes, mécaniciens). Ce qui venait contredire le chômage mais qui surtout donnait une certaine assurance que les nouvelles technologies n'apportaient pas nécessairement du chômage. (17)

La même année, le Bureau de la main-d'oeuvre féminine de Travail Canada organisait une Conférence sur les effets de la micro-électronique sur le milieu de travail. Les objectifs de cette conférence étaient de "créer un cadre national pour une discussion, entre gens bien informés, sur l'impact de la micro-électronique, et tenter d'évaluer les effets positifs et négatifs sur les travailleurs et les relations ouvrières-patronales, afin d'essayer de trouver des stratégies qui permettraient de minimiser les effets négatifs."... "A Travail Canada nous considérons cette Conférence comme la première pierre d'un édifice essentiel qui facilitera l'intégration de la technologie en milieu de travail tout en s'assurant que les effets négatifs en soient maintenus à un minimum". (18)

Selon la situation actuelle, on a souligné certaines caractéristiques:

- Incidence sur l'emploi et le bureau de l'avenir: Manque de consultation auprès des travailleurs et travailleuses; manque de dispositions permettant la formation et le recyclage; incidences particulières sur les travailleurs et travailleuses non syndiqué-e-s; problèmes de santé et sécurité; réapparition de l'industrie artisanale; absence de politiques et de programmes permettant de répartir équitablement les profits.

- Relations ouvrières-patronales: Les syndicats ont parlé du sérieux de régler les problèmes et le côté patronal a fait valoir la nécessité de s'informatiser pour être concurrentiel. Des mesures à prendre: programmes de formation et recyclage, une politique industrielle, un cadre législatif.

Il a été demandé que vu l'insuffisance de recherche et d'études et les tendances positives et négatives concernant les effets que le gouvernement, les syndicats, et la gestion devraient se pencher sur les questions suivantes: la tendance actuelle et prévue de l'application de la technologie de la micro-électronique et des communications; effets sur les possibilités d'emploi, conditions de travail, salaires, sécurité d'emploi et possibilités d'avancement; stratégies à la portée des employés de bureau afin de minimiser les effets. Et que le gouvernement fournisse un cadre législatif.

Suite à son étude sur les perspectives d'emplois dans les secteurs de la technologie de pointe dans la Capitale Nationale, le Bureau de la main d'oeuvre féminine a émis ses recommandations. (voir l'étude dans la partie Etude de ce document)

Les principales recommandations s'adressent aux principaux secteurs de responsabilité:

Aux industries de technologie de pointe (secteur privé)

1. Adopter un programme d'action positive qui encourage les femmes à se recycler et à améliorer leurs aptitudes, un programme qui reconnaisse la variété de carrières auxquelles les femmes peuvent se consacrer et qui tienne compte de leurs responsabilités tant familiales qu'économiques,
2. Informer les femmes de la région sur les possibilités qui existent dans ce domaine de façon à utiliser pleinement les ressources qu'elles ont à offrir, de concert avec les écoles, les collèges, les universités, les groupes féminins, les centres d'orientation des carrières, etc.
3. Informer les filles dans les écoles secondaires et les jeunes femmes sur les possibilités qui existent dans l'industrie de la micro-électronique à tous les niveaux, maintenant et dans l'avenir.

Gouvernements (tous les paliers)

1. Augmentent la qualité et la quantité des programmes de formation en cours d'emploi pour les catégories inférieures d'emploi.
2. Sensibiliser davantage les femmes aux possibilités qui existent dans l'industrie de la micro-électronique et aux exigences en matière de scolarité et de formation.

Formation

1. Que toutes les institutions d'enseignement, tous les gouvernements et tous les organismes du secteur privé donnent une formation plus intense pour répondre aux besoins à la fois des employés éventuels et de l'industrie de technologie de pointe, ainsi que dans les domaines non traditionnels. Que les femmes soient sérieusement encouragées à participer à ces programmes de formation.

Education

1. Que les éducateurs prennent toutes les mesures possibles pour augmenter la participation des filles, lors de leurs études secondaires, aux cours de mathématiques, de sciences et de technologie. Il conviendrait d'accorder une attention particulière aux filles de la 9ème année, où le choix des sujets commence à influencer sur l'orientation des carrières.
2. Qu'une étude attentive soit faite des effets positifs possibles de l'enseignement des sciences et des mathématiques aux filles dans des classes séparées.
3. Que des cours de formation en informatique soient plus universellement offerts dans toutes les écoles et que les filles surtout soient encouragées à suivre de tels cours.

Une dernière recommandation a trait à une vaste campagne de sensibilisation à l'échelle nationale et locale. (19)

Le bureau de la main-d'oeuvre féminine a entrepris depuis bon nombre de recherches (voir certaines de nos recherches dans la section études de ce document).

177.

En 1982, Travail-Canada forma un groupe de travail pour étudier les effets de la micro-électronique sur le travail. Ce groupe étudia et analysa différentes recherches et reçut des mémoires de différents organismes dont le Conseil Consultatif Canadien de la situation de la femme (CCCSF) qui présenta son mémoire en juillet 1982.

Pour le Conseil, la question la plus importante n'était pas de savoir si l'on doit accepter ou de rejeter la nouvelle technologie, mais plutôt "de savoir comment on en arrivera à réduire les tâches ingrates et à accroître la productivité sans faire souffrir quelque groupe de la société que ce soit". Le mémoire se voulait donc un aperçu des effets de la microtechnologie sur le travail des femmes et particulièrement sur les difficultés, problèmes et risques éventuels en raison de l'automatisation du travail. On a fait donc le tour des impacts connus sur les travailleuses: pertes d'emplois, chômage déguisé (moins d'embauche, rotation des emplois, etc); manque de formation et de recyclage; peu de sécurité d'emploi; des perspectives de travail peu reluisantes; les effets négatifs de l'automatisation des emplois du secteur tertiaire: fragmentation des tâches, stress, perte d'autonomie, polarisation des compétences, problèmes de santé, etc.

Aussi le Conseil en arrivait-il à la conclusion que "l'introduction de la microtechnologie dans le milieu de travail a provoqué, dans la plupart des cas, une baisse de la qualité de vie au travail. Par contre, nous ne croyons pas que cette dégradation soit la conséquence inévitable de l'automatisation. Si l'introduction de la nouvelle technologie se fait de façon humaine, avec la participation des

(20) CCCSF, Microtechnologie et emploi: questions d'importance pour les femmes, Mémoire présenté au Groupe d'étude de la microtechnologie et de l'emploi, juillet 1982, p. 2

travailleurs, elle peut permettre d'améliorer les conditions de travail de nombreux employés du secteur tertiaire qui, au lieu de supporter les incidences négatives de l'évolution technologique, ont la chance d'en tirer certains avantages." (21)

Aussi le Conseil faisait des recommandations ou plutôt donnait des pistes de solutions pour contrer les impacts négatifs des nouvelles technologies sur le travail des femmes. Par exemple, on soulignait la nécessité d'élaborer des programmes de formation permettant d'orienter les femmes vers des catégories d'emplois d'avenir, comme des cours en informatique dans les domaines industriels et techniques et des allocations de formation devraient être prévu pour elles. "Nous estimons également qu'il ne suffit pas de mettre des programmes de formation à la disposition du public. Nous recommandons fortement que des programmes d'action positive soient mis au point, de pair avec les programmes de formation. A notre avis, l'action positive s'impose pour assurer la participation égale des femmes et des autres groupes défavorisés. Etant donné que les femmes sont poussées dès leur enfance vers les secteurs de travail traditionnels, il importe de leur offrir des services d'orientation professionnelle, à tout âge, afin de les encourager à se diriger vers des secteurs non traditionnels qui offrent de meilleurs possibilités d'emploi." (22)

On proposait de pallier au problème de chômage par la réduction de la semaine de travail à 30 ou 35 heures ou tout autre réduction de la période de travail.

(21) Ibid, p. 21

(22) Ibid, p. 23

Concernant l'implication des travailleuses et travailleurs à l'informatisation de leur entreprise, le Conseil recommandait la formulation d'une nouvelle législation pour que l'employeur informe les syndicats concernés, mais aussi qu'il y ait consultation entre les groupes concernés. On insistait aussi sur la nécessité des recherches surtout concernant les effets des nouvelles technologies sur la santé. Et de plus, on demandait que soit élaboré un système permanent pour contrôler les répercussions de la microtechnologie sur le milieu de travail qui "permettrait de relever les incidences non seulement sur la santé, mais aussi sur la situation de l'emploi et sur la qualité de vie au travail. D'autres problèmes, encore imprévus, pourraient surgir, et il faudra les résoudre." (23)

(23) Ibid, p. 25

Le Groupe de travail de Travail-Canada, sur la micro-électronique et l'emploi suite aux mémoires reçus, comme celui du CCCSF, rendit public son rapport dans la même année (1982).

Trois principes essentiels ont inspiré les travaux du Groupe de travail:

- La technologie n'est en elle-même qu'un outil inanimé qui n'est ni bon ni mauvais. Les bienfaits ou les méfaits qu'elle entraîne dépendent de l'usage que l'on en fait.
- La micro-électronique porte en elle un énorme potentiel de productivité et de rendement.
- On ne tirera pleinement parti des possibilités des micro-processeurs qu'à la condition de tenir compte de la dimension sociale et humaine de leurs applications.

Le rapport reflète donc un optimisme prudent.

Le groupe d'étude n'a pas pu donner une réponse formelle à la question la plus controversée de savoir si la micro-électronique supprime des emplois.

Les constatations de ce groupe sont que le progrès technologique entraînera une modification majeure de la structure des emplois (perte et création d'emplois nouveaux et modification de d'autres), mais il sera peut-être difficile de créer suffisamment de nouveaux emplois pour compenser d'éventuelles pertes d'emplois à court terme. Aussi, il risque donc de se produire un certain chômage structurel, et l'on peut craindre le phénomène de la "croissance sans emplois".

"Par contre, selon les prévisions nationales des pays étudiés, nous estimons qu'approximativement 60 pour cent de la diminution de la demande sur le marché du travail, causée directement par la technologie, sera compensée d'ici

1990, et ce, sans compter les effets qui découlent de la concurrence sur le marché international". (24)

Les femmes sont particulièrement vulnérables: peu syndiquées, manque de formation, salaires inférieurs, ghettos d'emplois; elles sont les plus affectées; les technologies arrivent dans leurs emplois. Répercussion de cette technologie sur la qualité de vie au travail par une détérioration de cette qualité; problèmes de santé et risques d'accident (mais des opinions partagées sur la question des terminaux à écran de visualisation TEV); isolement; surveillance électronique; mal organisation des horaires de travail. Ce qui est maintenant important c'est de mettre en oeuvre des mesures capables de favoriser la souplesse et l'adaptation au changement, et de préparer les gens à accéder à ces nouveaux marchés de l'emploi et à s'y adapter. Cela implique la modification des programmes d'enseignement et de formation dont une formation pleinement intégrée. Il faudrait accorder plus d'importance à la formation des femmes particulièrement pour les professions non traditionnelles.

Le principe qui doit guider cette adaptation devrait être d'assurer la sécurité de l'emploi, tout en donnant aux travailleurs les moyens d'acquérir les qualifications qu'exige l'utilisation des nouvelles technologies.

Il importe de soutenir l'expansion de l'industrie de la micro-électronique tout en prenant en compte les besoins, valeurs et attentes de la société. A partir de ces considérations le groupe de travail a formulé ces principales recommandations:

- Etablir et financer un organisme indépendant: Centre canadien de la technologie, du travail et des besoins humains prioritaires pour favoriser l'expansion de la micro-électronique: Ce Centre canadien de recherche sur l'informatisation du travail (CCFIT). Un investissement de 10 millions sera établi dans la région de Montréal. Rôle du centre: en collaboration... recherche fondamentale, recherche appliquée, recherche produits.

Comme l'industrie des équipements informatiques est déficitaire au Canada, (2 milliards de déficit en 1983), alors que le marché de la bureautique qui est de 4 milliards sera de 10 milliard en 1990, et croît donc de 30 à 36% par année, il faut donc s'accaparer une part du marché internationaux qui est dominé par les Etats-Unis. (25)

- Etablir un cadre juridique mieux adapté pour promouvoir, encourager et maintenir une plus large coopération entre employeurs et travailleurs. Pourrait être établi dans toute entreprise de 50 employés ou plus un comité mixte de la technologie dont le rôle serait d'assurer la sécurité d'emploi des travailleurs (par la formation, recyclage... ou autre) ainsi que de voir à la planification avec l'employeur de l'introduction de la nouvelle technologie.

- Etablir certaines normes de sécurité pour les utilisateurs de TEV (pause à toutes les heures, et pas plus de 5 heures par jour de travail sur ces TEV, verres correcteurs, examen médical régulier) et continuer les recherches dans ce domaine.

Considérant la crainte largement répandue que les femmes soient plus défavorisées encore par les nouvelles technologies, les employeurs du secteur public et du secteur privé devraient prendre les mesures nécessaires pour que les changements technologiques n'affectent pas davantage les femmes que les hommes.

Du stade des intentions, la formation devrait maintenant en arriver à celui des réalisations. Aussi gouvernements, syndicats, employeurs et institutions d'enseignement devraient se considérer comme solidairement responsables de cette action d'enseignement et de formation.

Adopter et mettre en oeuvre les principes de l'égalité des sexes et de l'égalité des chances en matière d'emploi par: a) renforcement des politiques progressistes de recrutement de formation et de promotion par une législation; b) l'accord aux femmes de places spéciales dans les programmes de rattrapage scolaire, de formation, de recyclage et d'apprentissage; des horaires de travail et de formation adapté pour les femmes tenant compte de leurs responsabilités familiales; la création de postes de transition pour aider les femmes, des postes de soutien administratif d'accéder à des postes offrant plus de possibilités.

Enfin résumant son programme d'action, le groupe d'étude a attiré l'attention sur le fait que, jusqu'à présent, les efforts du Canada pour appliquer les techniques de pointe n'ont jamais été coordonnés ni orientés dans une direction précise.

Pendant ce temps les principaux programmes fédéraux d'aide à l'informati-
sation étaient mis sur pied.

- Le programme de développement industriel et régional (PDIR), MEIR -
Fédéral - avec volets "micro-électronique et modernisation".

- L'Office canadien pour un renouveau industriel (OCRI), corporation rele-
vant du Ministre responsable MEIR - Cet organisme est responsable de la
consolidation et de la modernisation des industries du textile, du vêtement
et de la chaussure.

- Traitement fiscal du matériel informatique et des logiciels - Ministère
du revenu Ottawa.

- La politique d'achat - elle relève du ministère des approvisionnements
et services (MAS).

- La caisse d'accroissement de la compétence professionnelle (C.A.C.P.)
est un fonds administré par la Commission de l'emploi et immigration Canada
(C.E.I.C.) permettant le financement de l'achat d'équipement technique
surtout du matériel électronique et informatique par les institutions d'en-
seignement (CEGEPS).

- Programmes d'emploi - Le programme Accès-Carrière de la Commission de
l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC) permet de créer des emplois
pour les jeunes diplômés en sciences et techniques.

- Autres programmes aux incidences indirectes:

- Le programme de productivité de l'industrie du matériel de défense (PID), ce programme peut aider l'informatisation des entreprises liées à la production de la défense nationale ainsi que leurs sous-traitants.

- Les programmes de financement et de gestion-conseil de la Banque Fédérale de développement. Ces programmes offrent des incitatifs aux PME.

FORMATION DES ADULTES

En 1978-79, le Conseil Consultatif Canadien de la situation de la femme a mené une recherche concernant le marché de l'emploi des femmes. Aussi à la suite de cette recherche, le Conseil donnait son évaluation de la politique fédérale d'aide à l'emploi des femmes. On a passé en revue les principaux programmes d'emploi à financement fédéral pour se pencher plus particulièrement sur les programmes de formation professionnelle qui pourraient améliorer la condition de la femme. Les critiques ont été les suivantes:

Les programmes sont axés sur les besoins des hommes, et non des femmes. C'est ainsi qu'un programme d'adaptation au milieu de travail traite principalement des difficultés propres aux hommes, et laisse à l'écart les problèmes féminins de la responsabilité familiale ou du manque d'assurance. Les cours de formation à temps partiel, qui conviendraient parfaitement aux femmes, sont rares et ne comportent pas d'allocations de formation. Les allocations de formation ont d'ailleurs l'inconvénient de ne pourvoir que chichement aux frais de garde des enfants, et d'être réduites quand la stagiaire vit avec un conjoint qui travaille, ce qui rend la formation inabordable à bien des femmes." Les programmes de création d'emplois montrent les mêmes défauts: ils fournissent en général aux femmes des emplois mal payés et classiquement féminins, sans grand besoin de formation (secrétariat, coiffure, cuisine, etc.), alors qu'ils devraient ouvrir des plus grandes possibilités aux femmes.

Aussi le Conseil préconisait-il des mesures spéciales pour améliorer la situation économique de la femme et pour contre-balancer son rôle de gardienne non rémunérée du foyer; il s'agit d'assurer la

garde des enfants et d'aménager l'emploi de manière compatible avec les obligations familiales." Deux grandes valeurs de société s'imposent aussi: "la dignité du travail, et les rapports et la répartition de l'influence et de la responsabilité entre hommes et femmes." On suggère des encouragements et des quotas de recrutement, la redéfinition des tâches pour y inclure des activités actuellement non rémunérées, le partage des postes et l'octroi plus libéral du congé pour soins aux enfants.

Le Conseil envisageait aussi la création d'un "tiers secteur" qui regrouperait les entreprises qui combinent des caractéristiques publiques et privées; ces entreprises répondraient à des besoins sociaux tels que le soin des vieillards, les services de quartier, etc., et pourraient décharger dans une certaine mesure le secteur public. Enfin le Conseil concluait que "le problème n'est pas de créer plus d'emplois, mais de redistribuer la considération et le revenu qui s'attachent aux anciens". (26)

(26) Canadian Advesory Council on the Status of Women, Women and jobs - the impact of federal government employment strategies on women, Gouvernement du Canada, Ottawa, 1980, 161 p.

188.

Suite à des études et des recherches mais aussi des critiques et des recommandations qui lui ont été faites, comme celles du CCCSF, le Gouvernement du Canada a élaboré ou révisé sa politique de main-d'oeuvre et d'emplois, en regard de la nouvelle technologie, avec la Loi nationale sur la formation (Bill C-109) qui fut sactionnée le 7 juillet 1982.

L'objectif principal de cette Loi est de mettre sur pied, à l'échelle nationale, un programme de formation professionnelle qui favorise l'adaptation des qualifications professionnelles de la population active aux besoins et à l'évolution de l'économie et augmente les chances d'emploi ou de rémunération.

Un milliard \$ sera consacrée à la mise en oeuvre de ce nouveau programme qui renferme les dispositions suivantes:

1. La création d'un fonds de formation pour moderniser les installations de formation technique ou en établir de nouvelles.
2. Les stagiaires éventuels n'auront plus besoin d'attendre un an après avoir quitté le système scolaire régulier pour être admissibles à la formation en établissement.
3. Des allocations spéciales de formation pour les apprentis licenciés qui reçoivent une formation dans des professions en pénurie aigue de main-d'oeuvre spécialisée.

4. La suppression de la limite de 52 semaines (durée des cours) pour les stagiaires dans des professions hautement spécialisées et d'importance nationale ayant des avantages particuliiés.

5. La formation assurée aussi par les conseils de formation industrielle ou des organismes privés de formation puissent être admissibles à l'aide fédérale.

6. Un système de protections offre/demande des professions.

7. Une augmentation des allocations de formation pour les travailleurs licenciés dans des secteurs et des industries désignés, et qui choisissent de se recycler dans une profession en pénurie de main-d'oeuvre.

8. La formation à l'extérieur du Canada au besoin.

9. Une simplification des procédures administratives. (27)

Cette loi n'accorde pas la possibilité de cours généraux en informatique. Il n'y a rien non plus concernant l'orientation professionnelle. Aussi, cette loi si elle vient corriger des inégalités, elle n'accorde cependant pas d'importance à la nécessité pour les femmes d'obtenir une formation professionnelle, un recyclage et une formation par les emplois non traditionnels.

Il faut cependant souligner qu'au chapitre de la formation les autres paliers de gouvernements ont aussi leur responsabilité et leur juridiction en la matière.

Congé de perfectionnement

Concernant la formation professionnelle et plus spécialement le congé de perfectionnement, un groupe d'étude fut formé pour étudier la question. Ce groupe présente son rapport en 1980 sous le titre Apprendre à gagner sa vie au Canada.

Le noyau du perfectionnement des adultes est le congé-éducation payé. On nous apprend que plusieurs pays (mais pas le Canada) ont signé la Convention 140 de l'O.I.T. et la Recommandation 145 adoptées en 1974 et qui fonde la nécessité des congés-éducation sur l'article 26 de la Déclaration universelle des droits de l'homme. En 1976 l'Unesco adoptait la Recommandation sur le développement de l'éducation des adultes. L'approche utilisée dans les différents pays est très différente mais les objectifs sont très semblables soient: maximiser la formation professionnelle et utiliser à plein le système d'enseignement. Aussi certaines conclusions peuvent être tirées des expériences internationales: assurer l'accès et la justice pour tous; encourager la coordination et la participation; améliorer les modalités d'autorisation des congés; définir les modalités de financement.

Des consultations concernant le congé-éducation payé ont eu lieu avec les différents milieux concernés, donnant différents points de vue. Le Milieu des Affaires et l'Industrie s'opposent au congé de perfectionnement comme droit universel et à la ratification de la Convention 140 de l'O.I.T. par le Canada, mais l'Industrie exhorte le gouvernement fédéral de s'en occuper.

Le mouvement syndical, qui met à profit ses propres ressources de perfectionnement, insiste sur la nécessité d'établir une politique nationale, par des mesures appropriées comme, la ratification de la Convention 140 de l'O.I.T. Les portes-parole des gouvernements provinciaux approuvent le principe et la mise en oeuvre d'une telle formule mais selon eux, une initiative nationale serait préférable à un projet fédéral. Le gouvernement fédéral, quant à lui, s'est engagé à soutenir et à encourager l'éducation post-secondaire et récurrente. Il a, d'ailleurs adoptée la loi nationale sur la formation Loi C-115 et le Programme national de formation d'une durée de 5 ans.

Selon les auteurs de ce rapport, il est maintenant temps de prendre des décisions concernant la mise en oeuvre d'une stratégie efficace en matière d'éducation permanente, dans le cadre d'un plan global. Aussi le congé de perfectionnement est une des principales nécessité pour amener le leadership et la participation des travailleurs à la préparation de l'avenir. Il est aussi une réponse dynamique au changement, à l'équilibre de l'offre et de la demande en matière de main-d'oeuvre.

Certains obstacles existent présentement à l'éducation permanente et qui devront être surmontés: problèmes financiers, manque de coordination, services complémentaires insuffisants, manque d'information, problèmes géographiques, règles des établissements d'enseignement, et d'autres.

Une réforme en profondeur de l'enseignement au Canada est nécessaire. Les principes de conception: accessibilité, équité, mobilité, possibilité de transfert, droit à l'éducation, finances, coordination et participation;

Les groupes d'utilisateurs; un calendrier de mise en application des programmes; la coordination des efforts, la décentralisation, entre autres, fournissent un cadre pour l'évaluation des options.

Les solutions qui se présentent sont nombreuses et les auteurs les ont regroupé dans différentes catégories comme: changements aux politiques et aux programmes actuels; modification de la législation du travail et des conventions collectives: modifications d'ordre fiscal; nouvelles institutions et nouvelles sources de financement; projets pilotes et action commune; mesures visant à appuyer la participation. (28)

Suite à ce rapport un Jury consultatif national fut créé pour étudier plus en profondeur la question. Des consultations eurent lieu dont une tenue en octobre 1983 avec différents milieux concernés dont les groupes de femmes, l'ICEA, etc.

Le Jury consultatif remis son rapport le 5 mars 1984. Même s'il reconnaît qu'il est temps de passer aux actions concernant le congé de perfectionnement, le Jury voit la nécessité de négociations et de débats publics pour en arriver à un consensus. Aussi propose-t-il une stratégie à deux volets, selon les recommandations et un plan de travail.

Mesures immédiates

1. Adopter les principes de l'objectif "Faire du Canada une société d'apprentissage constant".
2. Mettre en oeuvre un programme d'alphabétisation de dix ans pour les adultes.

3. Mettre en oeuvre un programme à l'intention des travailleurs qui risquent de perdre leur emploi ou dont les compétences seront bientôt désuètes.

Concernant les points 2 et 3 on y propose également des "expériences de congé-éducation rémunéré" avec des supports spéciaux et un mode de financement provisoire.

4. Instituer des postes de délégué à l'éducation sur les lieux de travail pour la réalisation des programmes plus haut.

5. Accélérer la levée des obstacles au congé-éducation.

6. Mettre sur pied dans les secteurs relevant du gouvernement fédéral un projet pilote qui soit un modèle pour les autres employeurs.

7. Dresser un plan de mise en oeuvre des autres programmes incluant notamment a) la création d'un Conseil fédéral-provincial du congé-éducation.

b) une description plus détaillée des programmes proposés et de leurs modalités: e.g.: groupes prioritaires, activités menées dans le cadre des programmes, mécanismes de prestation, coûts, financement, etc.

Mesures à prendre d'ici à 1986

8. Etablir un programme universel de congé-éducation.

9. Instituer des mécanismes supplémentaires au niveau local et régional afin d'assurer la correspondance des besoins, des possibilités et de l'auditoire visé, c'est-à-dire les adultes, y compris:

- a) créer les conseils locaux de formation
- b) apporter des modifications au fonctionnement des Centres d'emploi du Canada
- c) créer des centres locaux de ressources.

10. Lancer dès 1985 une vaste campagne de publicité, pour convaincre les canadiens qu'ils doivent s'engager dans l'éducation permanente, périodique ou récurrente, et dans le recyclage. (29)

Donc suivant la recommandation du Jury de mettre en place les mécanismes d'une consultation permanente, des consultations ont lieu périodiquement, impliquant les deux paliers de gouvernement, le monde des affaires, les travailleurs, les institutions d'enseignement et les associations volontaires.

Egalité en emploi

Touchant aussi la formation et faisant suite à un rapport du Ministère de l'emploi et de l'immigration, le Comité du Conseil privé ^{confia} une Commission royale d'enquête, le mandat d'étudier l'égalité en matière d'emploi. Le rapport comme sous le nom Rapport Abella, nom de la présidente de cette Commission royale la Juge Rosalie S. Abella. paru en 1984. Un volumineux rapport de 426 pages.

Son mandat précis: analyser les moyens les plus efficaces afin de favoriser l'égalité en emploi et d'enquêter sur les pratiques d'emplois de sociétés d'Etat fédérales (11 sociétés).

Ce volumineux rapport vise l'égalité en matière d'emploi pour les femmes, les handicapé-e-s, les autochtones et les minorités visibles (immigrants). Ce rapport traite de toutes les dimensions de la problématique de l'égalité: l'égalité de rémunération, l'éducation, les cours de langue, les programmes de formation, le soin des enfants, le temps partiel, de travail au foyer et le travail bénévole, les travailleurs domestiques et le harcèlement sexuel.

! Pour les femmes, l'égalité en matière d'emploi signifie d'abord l'adoption par la société d'une nouvelle attitude envers leur rôle sur le marché du travail. Elle signifie prendre au sérieux les femmes qui travaillent, reconnaître leurs qualités professionnelles et non supposer que leur place et leurs intérêts sont en dehors du milieu de travail... Elle signifie aussi assurer aux femmes l'enseignement et la formation qui leur permettent de se qualifier pour le plus d'emplois possibles. En pratique, l'égalité se traduit par le recrutement actif de femmes pour tout un éventail d'emplois, un salaire égal pour un travail de valeur égale, la prise en considération de femmes pour les postes comportant de plus grandes responsabilités, leur participation à la prise de décisions par leur inclusion dans les groupes d'études et les comités, la création de services de soins des enfants abordables et de qualité, des congés parentaux payés pour l'un ou l'autre des conjoints et les mêmes avantages que les hommes en matière de pension et autres." (30)

Selon ce rapport:

"La réalisation de l'égalité en matière d'emploi tient à une approche double.

196.

Le premier volet de cette approche porte sur la discrimination avant l'accès à un emploi et le deuxième volet sur les conditions du milieu de travail qui militent contre une participation équitable à l'emploi", et ce par des programmes d'action positive.

Comme la Commission s'est fait dire maintes fois que l'expression "action positive" était ambiguë et obscure: Réticences, rejet, évoque des politiques interventionnistes de l'Etat. "Aussi la Commission propose l'adoption d'une nouvelle expression soit "équité en matière d'emploi".

"La discrimination systémique rend nécessaire l'adoption de mesures systémiques". 4 groupes ont été étudiés: femmes, autochtones, personnes handicapées, minorités visibles (immigrants) soit 60% de la population totale du Canada.

Ce que le rapport rend compte c'est que l'accès à l'égalité en emploi pour les femmes passe nécessairement par la formation et le recyclage. De plus, l'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, doit aussi passer par des programmes d'équité en matière d'emploi". Le rapport comporte 117 recommandations en tout.

Les principales recommandations qui touchent les femmes sont:

1. Que tous les employeurs réglementés par le fédéral soient tenus, de par la loi, d'adopter des programmes d'équité en matière d'emploi (PEME).

2. Que la législation sur l'équité en matière d'emploi comprenne trois grands éléments:

- a) l'obligation pour les employeurs de mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi;

- b) l'obligation pour les employeurs de recueillir et de présenter tous les ans des données sur les taux d'activité, la répartition professionnelle et les échelles salariales de leurs employé(e)s, par groupe cible;
- c) un mécanisme d'exécution.

3. Que les employeurs aient l'obligation légale de concevoir et de maintenir des pratiques d'emploi visant à lever les obstacles discriminatoires et à augmenter au besoin la proportion de groupes cibles. Qu'aucun quota ne soit imposé.

4. Que les employeurs ne soient pas obligés d'obtenir l'approbation de la Commission canadienne des droits de la personne avant d'instaurer des programmes d'amélioration dans le milieu de travail (modifier la loi en conséquence).

5. Que les employeurs soient tenus d'organiser sur les lieux de travail des comités tripartites d'équité en matière d'emploi composés de représentants de la partie patronale de la partie syndicale ainsi que des groupes cibles.

6. Que les employeurs disposent d'une marge de manoeuvre dans la réorganisation de leurs pratiques d'emploi.

7. Que les résultats, et non les systèmes des programmes d'équité en matière d'emploi (PEME) soient tout d'abord analysés.

8. Que l'organisme d'application formule des lignes directrices pour la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi afin d'aider les employeurs à adopter des pratiques d'emplois non discriminatoires.

9. Que Statistique Canada fournisse des données pertinentes à l'organisme d'application pour l'aider à formuler les lignes directrices et permettre aux employeurs de se fixer des objectifs raisonnables.

10. Que les employeurs soient tenus de recueillir et de soumettre à l'organisme d'application, des données annuelles sur les taux d'activité donnés par catégorie professionnelle, qualité salarial et échelle salariale: la proportion de membres des groupes cibles dans les embauchages, les promotions, les départs, les mises à pied, le travail à temps partiel, le travail par contrat, les groupes d'études ou comités, en formation et en congé d'études. Ces renseignements doivent être confidentiels.

11. Que les exigences en matière de collecte des données soient normalisées et précisées par l'organisme d'application en consultation avec Statistique Canada.

Il est proposé plusieurs modèles de mécanismes d'exécution. Chaque modèle prévoit une obligation légale de mettre en oeuvre des programmes d'équité en matière d'emploi et de recueillir des données selon la formule proposée dans les présentes recommandations.

Premier modèle:

La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) serait chargée d'émettre les lignes directrices sur l'équité en matière d'emploi, de recueillir, d'examiner et d'évaluer les données et de faire respecter l'équité en matière d'emploi en menant des enquêtes sur les plaintes et en prenant les décisions nécessaires.

Le Centre canadien de la productivité et du marché du travail agirait à titre d'organisme consultatif auprès de la CCDF.

Quatrième modèle:

La Commission canadienne des droits de la personne (même responsabilité qu'au premier et troisième modèle).

Le Code canadien du travail serait modifié pour faire en sorte que les inspecteurs, complètent les enquêtes menées par la Commission canadienne des droits de la personne, en surveillant l'application de l'équité en matière d'emploi et en référant les infractions éventuelles à la CCDF afin qu'elle fasse respecter la loi. (3/)

CONCLUSION

D'études à rapports, de rapports à consultations et de consultations à études le temps passe, l'informatisation s'installe, des fonds importants sont accordés aux industries de l'électronique et les changements pour l'amélioration de la situation des femmes en emploi attendent. Et toute cette im-
précision et cette ambiguïté dans les termes lorsque *sont* mis sur la table des propositions de changements.

NOTES

GOVERNEMENT DU CANADA

- (17) Ministère de l'emploi et de l'immigration, L'évolution du marché du travail dans les années 1980, Rapport Dodge, Ottawa, Juillet 1981.
- (18) Bureau de la main-d'œuvre féminine, Les effets de la microélectronique sur le milieu de travail, Conférence tenue à Ottawa, les 22-23-24-25-26-27-28-29-30-31-1981, Travail Canada, 1982, Traduction.
- (19) Bureau de la main-d'œuvre féminine, Evolution du monde du travail, No 1: Intégration des femmes au marché du travail créé par l'industrie de technologie de pointe dans la région de la capitale nationale, Travail Canada, Ottawa, 1982, p. 53-54-55.
- (24) Groupe de travail sur la microélectronique et l'emploi, La microélectronique au service de la collectivité, Rapport présenté à Travail Canada, Ottawa, 1982, p. 43
- (25) Lyrette, Jacques, Centre Canadien de recherche sur l'informationisation du travail (CCRIT), Montréal, 17 octobre 1984, 25 p.
- (27) Groupe de travail sur la microélectronique et l'emploi, Ibid, p. 74-75
- (28) Groupe de travail sur le congé de perfectionnement, Rapport présenté au ministre d'emploi et Immigration Canada, Apprendre à gagner et vivre au Canada. Volume 1: Exposé général. Volume 2: Solutions qui se présentent à la nation., Ottawa, 1983, 133 et 96 p.p.
- (29) Jury consultatif national sur le congé de perfectionnement, Apprendre: un défi pour la vie. Proposition pour combler le fossé entre le travail et la formation, Rapport présenté au ministre de l'emploi et de l'immigration, Ottawa, 5 mars 1984, 28 p.
- (30) Juge Rosalie Silberman Abella, commissaire, Egalité en matière d'emploi, Rapport d'une commission royale, Ottawa, Octobre 1984, p. 45
- (31) Ibid, pp. 283-288.

GOUVERNEMENT DU QUEBEC

Le gouvernement du Québec s'est placé dans le débat en 1982, en rendant public la deuxième phase de son programme d'action économique 1982-83 par son document Bâtir le Québec phase II - Le Virage technologique. Virage qui a donné la priorité aux nouvelles technologies de la micro-électronique ainsi que de la bio-technologie.

Bâtir le Québec phase I posait le diagnostic suivant: "le Québec ne contrôle pas assez son appareil productif, 6% des brevets dans le secteur manufacturier au Canada chaque année sont obtenus par des canadiens et 1,4% par des québécois. \$ 807 millions en 1975 ont été versés à des non-résidents pour des royalties sur les brevets, suivi de génie industriel et services de recherches et développement, 90% des achats sont le fait d'entreprises étrangères"... "La détention par les étrangers de brevets n'implique pas nécessairement de transfert technologique puisque beaucoup de ces brevets ne sont jamais exploités au Canada et ne servent qu'à protéger ces entreprises d'une concurrence canadienne".(1)

En ce référent à ce manque de contrôle, on devait s'attendre avec Bâtir le Québec phase II une reprise en main de ce contrôle. Pourtant non, on ne propose aucune stratégie précise. On fait bien sûr le tour des divers secteurs industriels du Québec en tentant d'envisager les changements technologique possible. Et cette fois on fait le diagnostic suivant: le Québec ne contrôle pas son industrie électronique.

L'industrie électronique représente 2% de l'activité manufacturière totale du Québec, en 1980, 13,2% de la production québécoise de cette industrie pour les firmes québécoises; elle est dominée par quelques grandes firmes canadiennes étrangères. De plus, elle est très peu diversifiée : elle se concentre dans le secteur des équipements de télécommunications et depuis peu, dans les équipements de bureau. (2)

On blâme le fédéral pour sa politique monétariste. On parle d'harmonisation des politiques, de coordination des programmes, d'accroissement des retombées des projets fédéraux, d'implantation de centres de recherche etc. On ne remet pas en question ce qui est déjà en place mais on parle surtout d'en avoir le contrôle québécois.

Les priorités vont bien sûr à l'industrie de l'électronique.

On propose de développer la production de logiciels d'application et des systèmes électroniques programmables. Pour y parvenir on compte sur le leadership d'entreprises bien de chez-nous (AES, MITEL, Northern Telecom etc.) .

"Le rôle assigné à l'Etat c'est d'oeuvrer au regroupement des PME, leur fournir de l'assistance financière, leur prêter du personnel technique et scientifique de la Fonction publique, inciter les universitaires à travailler dans le secteur industriel, accroître le nombre de diplômés en sciences et en techniques, assurer une meilleure adéquation entre leurs spécialisations et les besoins des industries, renforcer les compétences des cadres aux plans

de la gestion et du marketing." (3)

Comme politique de recherche - développement: "La croissance et la transformation de l'économie sont étroitement associées au progrès des connaissances scientifiques et techniques et à leur application à des fins industrielles et commerciales. Les percées technologiques peuvent engendrer des phases de croissance économique importantes et prolongées en ouvrant de nouveaux marchés, en réduisant les coûts de production, en stimulant l'esprit d'entreprise et en mobilisant des capitaux dans de nouveaux champs d'investissement." (4)

On donne un appui technique et financier à la création et au fonctionnement de centres de recherche dans les domaines technologiques associés aux milieux industriels, scientifiques et gouvernementaux.

Mots clés du "Virage" qui résument toute l'orientation du gouvernement sont: concurrence, dérèglementation, politique du "faire-faire", recherche - développement, concertation. Tous les enjeux sociaux et culturels sont évacués, ainsi qu'une absence d'aide nécessaire pour les travailleuses et les travailleurs.

En fait le virage qui est demandé est un virage psychologique, un virage accés sur la confiance pour accepter pleinement l'utilisation d'innovations technologiques. On demande de "laisser le virage de la méfiance pour prendre celui de l'espoir". Aussi le gouvernement lance un appel à la concertation. La même année, le Conseil de la langue française rendait public un rapport de Jean Goulet sur les répercussions culturelles de l'informatisation au Québec.

Selon l'auteur, la culture peut s'accorder de tous les phénomènes de communication qui viennent à son contact, modifiant ses acquis, sans pour autant remettre apparemment en cause les formes essentielles de sa structuration. Mais le processus informationnel de traitement des données et de l'information en général qui prend place dans notre société risque néanmoins de modifier ses rapports d'influence parce que ce processus participe directement du processus culturel lui-même. (5)

Il explique que le phénomène informatique est un impact "plus menaçant au plan du raisonnement profond que de son expression extériorisée". Car il agit à plusieurs niveaux. La langue informatique est un langage d'action ("le langage informatique comprend des instructions ou commandes à fonctions strictement pratiques, destinées à provoquer des résultats à court terme ou en d'autres mots à susciter une action"), c'est un langage "performant" (esprit scientifique - bien défini et économiquement conçu et formulé) qui vise l'efficacité; c'est aussi un langage "informant" (un langage épuré, précis). (6)

Aussi pour Jean Coulet, un dilemme se présente selon deux excès possibles: centralisation, génératrice d'inégalité et la libre décentralisation, génératrice d'incohérence et de désordre. Donc on doit absolument se tourner vers la démocratisation, c'est-à-dire, "la participation de la collectivité", qui travaillerait à la mise en place d'un projet informatique qui préciserait le vrai contenu québécois de la culture. Il voit dans l'éducation "le moteur essentiel de notre adaptation à l'ère post-industrielle". Selon l'auteur, il nous faut apprendre le langage informatique et procéder à des réformes significatives des programmes éducatifs, au niveau primaire pour fins d'instruction et à l'éducation des adultes pour fins de recyclage. "La culture est fonction du processus

d'apprentissage.⁽⁷⁾ Et tout se tient: s'il y a changement, il s'opère partout. Face à l'informatisation, la société québécoise se trouve donc devant un et un seul choix: "elle élabore les processus, voies et moyens, reliés à l'éducation ou elle compte sur l'importation des processus et des données pour façonner son développement."⁽⁸⁾ L'auteur met l'accent sur six constatations rapportées à la Commission Clyne: "Une utilisation accrue du service informatique étranger ... et une plus grande dépendance à l'égard des services (étrangers) pour effet: - de réduire le contrôle que pourrait exercer le (Québec) sur toute désorganisation des services résultant de dérangements techniques ou d'arrêts du travail; - d'amoindrir la capacité du (Québec) à assurer la protection contre d'autres événements, tels l'invasion de la vie privée et le crime informatique; - de conduire à une plus grande dépendance envers les informaticiens étrangers, ce qui se traduirait par un abaissement des qualités exigées des experts (québécois) et par une base moins étendue de ressources humaines et technologiques sur lesquelles pourraient s'édifier des systèmes expressément axés sur les besoins (spécifiquement québécois); - de compromettre l'exercice de la compétence (québécoise) sur les compagnies qui exercent leur activité au (Québec) et qui stockent et traitent leurs données à l'étranger; - d'entraîner la publication possible d'information de nature confidentielle pour le (Québec); - de donner accès aux services vidéotex qui font appel à des banques de données étrangères mettant l'accent sur des valeurs des marchandises et des services étrangers."⁽⁹⁾ Pour l'auteur, c'est clair, il faut mettre l'accent sur la constitution de banques de données car "elles constituent un enjeu capital parce qu'elles s'insèrent dans le processus d'apprentissage collectif des groupes sociaux en tant que mémoire commune à tous les éléments actifs qui la composent."⁽¹⁰⁾

Encore la même année (1982), le Ministre des Communications publie son rapport Bâtir l'avenir, recherche et développement.

Le livre blanc sur la recherche scientifique intitulé Un projet collectif, rendu public en 1980, énonçait un plan d'action pour la mise en oeuvre d'une politique québécoise de la recherche scientifique. En 1981, un décret du Conseil des ministres avait demandé au Ministère des Communications de constituer un groupe de travail formé de membres provenant de l'industrie, des universités et du gouvernement pour analyser la situation de la recherche et développement reliée aux communications au Québec.

Le rapport Bâtir l'avenir pose le diagnostic suivant: l'Etat québécois doit intervenir dans le dossier des communications à ce moment-ci puisque le profil particulier des entreprises québécoises du secteur ne démontre pas qu'on a produit, jusqu'ici, des résultats satisfaisants en recherche et développement autant en quantité qu'en qualité souhaitées.

Le secteur des communications est en pleine mutation. Celle-ci impliquera des impacts socio-économiques importants. Au Québec, la situation est difficile: les intervenants n'ont pas d'orientation précises; les réseaux, les produits et les ressources financières semblent rigides ou trop dispersés; la production nationale et l'accès aux technologies de pointe sont faibles; les entreprises sont de petite taille et subissent la concurrence étrangère; la recherche et développement est restreinte, fragmentaire; les usagers potentiels sont peu informés et relégués dans des rôles passifs. Une restructuration et des orientations nouvelles s'imposent.

Ce que ce document propose, c'est une action rapide et concertée.

"En tout état de cause, l'intervention du Québec dans le développement de l'industrie des communications et sa participation à la révolution de l'information ne peut se faire qu'à partir d'actions rapides, bien structurées et concertées, engageant tous les milieux concernés dans la poursuite d'objectifs communs.

Il est essentiel que les trois agents principaux de la recherche et développement en communication, l'université, l'industrie et le gouvernement, se coordonnent et se concertent entre eux et avec les usagers dans l'identification des besoins, l'établissement des priorités et la planification des efforts. Cette concertation est absolument nécessaire pour l'établissement de stratégies industrielles et de plans de développement à long terme." (11)

Ce rapport fait les recommandations suivantes:

- mettre l'accent sur la mise en marché et la vente des services et produits québécois à l'étranger; en assurer le préfinancement et le financement temporaire;
- soutenir des activités de recherche et développement par des dégrèvements fiscaux, contrats, subventions, prêts préférentiels, etc.;
- accroître la disponibilité de capitaux de risque;
- stimuler le rapprochement université-industrie par des échanges, des contrats, des bourses pour les thèses traitant de sujets suggérés par l'industrie, par l'orientation de la recherche universitaire vers des besoins

spécifiques à l'industrie; s'inspirer du modèle INRS-RBN (Institut national de la recherche scientifique-Recherches Bell-Northern) en créant d'autres centres d'excellence du même type:

- renforcer et coordonner l'impact de la politique d'achat de l'Etat;
- faire démarrer au sein de l'appareil gouvernemental des projets-pilotes, en télématique et en bureautique notamment, pour servir de banc d'essai aux entreprises du Québec.

Enfin, pour être efficace, l'Etat devrait coordonner son action au sein de l'appareil gouvernemental et prendre des engagements à long terme. Ses programmes d'action devraient être complémentaires à ceux qui existent actuellement, y compris ceux du gouvernement fédéral. Leur accès devrait être facilité, particulièrement pour la PME, et être ouvert aux entreprises de services comme aux entreprises manufacturières. (12)

LES COMMUNICATIONS

Les pouvoirs du gouvernement canadien en terme de communication étant remis en question par les nouvelles technologies - le Québec croit pouvoir réclamer d'être maître d'œuvre *de ses* communications au nom de son identité culturelle et de sa compétence en la matière. Lutte de pouvoir entre les deux paliers gouvernementaux, mais l'essentiel des pouvoirs en matière de communication ne peuvent que rester à Ottawa surtout depuis la victoire

Comme l'explique Gaétan Tremblay dans son document sur la notion de service public et de l'accessibilité aux nouveaux services télématiques, "une nouvelles offensive est en cours depuis quelques années contre la notion de service public. Selon certains, comme les gouvernements, on devrait déréglementer ce qui a été considéré jusqu'à date comme service public et s'abstenir de traiter les nouveaux services comme des services publics". Et les arguments mis de l'avant qu'explique l'auteur sont:

- 1- les communications ne constituent plus une denrée rare;
- 2- le service de base est assuré;
- 3- la réglementation gouvernementale a été inefficace et n'a pas permis d'atteindre les objectifs visés;
- 4- Les récents développements technologiques ont rendu caduques les anciennes distinctions et difficile l'application de la réglementation;
- 5- les récents développements technologiques rendront vain tout effort de contrôle de l'Etat;
- 6- la baisse des coûts rend les services facilement accessibles tout le monde;
- 7- la réglementation est une entrave au développement économique des entreprises québécoises et canadiennes de la culture et des communications. (13)

Le Québec en matière de communication doit donc en rester au domaines de son petit marché d'industries en électronique et en éducation. Mais cela ne l'empêche pas de donner sa position.

Le Québec et les communications, un futur simple? rendu public au 2e trimestre de 1983 est destiné à servir de base aux discussions du Sommet sur les communications en octobre 1983. Encore une fois on s'attendait à une politique cohérente et précise. D'entrée de jeu on nous dit: "Ce n'est ni un livre blanc, ni un livre vert. C'est d'abord et avant tout un document de réflexion et d'analyse... Objectif donc de vulgarisation. Objectif de concertation également... Objectif d'un plus vaste débat sur l'informatisation." (14)

En fait on nous propose un double virage. Un virage technologique à dominance économique car nous dit-on, "le virage, il est beaucoup économique. Il est aussi technologique par essence. Ce sont les technologies nouvelles qui donnent sa forme à la société d'information. Les grandes orientations que l'Etat se donnera devront se conjuguer à cette double préoccupations". (15)
Et le virage politique. On le pose au questionnement.

Ce document passe en revue les divers secteurs du domaine des communications: presse écrite, radio-télévision, cablodistribution, télécommunication, nouveaux services en informatiques, etc...

On nous dit que l'informatique au Québec ^{est} un maillon faible de notre structure industrielle: industries sous contrôle étranger, les plus petites sont québécoises, on n'en compte que six.

L'état de l'industrie informatique:

- forte spécialisation MTT: la moitié des effectifs;
- faible intégration verticale;
- contrôle étranger élevé;
- dépendance structurelle face à la production importée;
- une forte carence de personnel spécialisé. (16)

Une chance une nouvelle loi (juin 1983) favorise le développement scientifique et technologique. Par contre certaines lois et règlements demandent à être rajoutés, comme la loi 65 adoptée au printemps 1982 qui protège les renseignements personnels détenus par le gouvernement et le para-public tout en assurant l'accès des renseignements aux citoyens, mais ne protège pas les renseignements personnels détenus par le secteur privé.

Comme l'Association Canadienne de l'Informatisation ^{qu'il doit} prévoir y avoir en 1990 une pénurie de 10,000 spécialistes au Québec. Conséquences de cette pénurie: la recherche et le développement ne pourra se faire au rythme souhaité: la croissance du développement technologique en sera compromise. Donc recyclage et formation de la main d'oeuvre s'imposent. Donc les éléments majeurs en ce domaine:

"Faire une place plus large à l'enseignement de la technique et de la technologie à l'école, élargir la notion de formation de base en y introduisant l'initiation aux connaissances de la technique et de la technologie, élaborer des formules de recyclage de la main d'oeuvre, favoriser l'accès à des programmes de formation aux travailleurs victimes du chômage technologi-

que, favoriser la concertation des représentants des industries, des syndicats et des spécialistes de l'éducation et de la main d'oeuvre". (17)

La mission du MCCQ^{est} de nature économique. Elle s'articule autour de la notion de tertiaire moteur, une politique de faire-faire. L'idée dominante est la notion de croissance qu'entraînent certains secteurs de l'économie comme les télécommunications et l'informatique: - marché intérieur à investir, marché extérieur à exploiter.

La politique de "faire-faire": faire-faire le traitement de données par les firmes québécoises au lieu des étrangères.

On doit reconnaître comme Gaétan Tremblay que:

"Et son rapport comme son entreprise de concertation, fort louable par ailleurs, font aveu d'impuissance. Il reviendra aux acteurs de cette concertation, industriels, travailleurs, usagers, chercheurs, de suggérer ultimement des actions à mener, endossant ou non celles qui sont proposées et en y ajoutant d'autres, ce que nous souhaitons ardemment". "Virage économique... Cela est relativement nouveau dans notre propos traditionnellement articulé autour des dimensions culturelles et sociales. Celles-ci ne sont pas évacuées, loin de là, mais elles admettent un nouveau partenaire, l'acteur industriel et financier". (18)

On peut résumer ainsi la position du Ministère des Communications: . On met l'accent sur une politique d'exportation des productions audiovisuelles: dans l'industrie de l'informatique, le principal créneau du Québec sera celui du logiciel. L'objectif du ministre, comme il le dit lui-même, "C'est de faire du Québec le pays du logiciel".

De plus, le MCQ s'est engagé à: favoriser le développement des industries informatiques - par une politique de "faire-faire" par l'entreprise privée - une politique d'achat des ministères en bureautique - l'aide de l'Etat à l'informatisation des entreprises et accroître la recherche-développement pour l'industrie de l'informatique. Pour ce qui est des impacts sociaux, ils sont encore évacués.

Le Sommet sur les communications eut lieu comme prévu en octobre 1983. Un an après le Ministère des Communications en a fait un bilan. Sur 31 consensus, 12 ont été réalisés:

- télévision payante et pornographie;
- centre serveur québécois;
- diffusion des documents par la bibliothèque administrative;
- harmonisation des politiques du MCQ et du MAC;
- programme d'aide à l'informatisation des entreprises de communication;
- projets industriels de R & D en communication;
- politique d'achat-développement en bureautique;
- révision du PAMEC;
- répertoire des programmes gouvernementaux;
- groupe de travail sur la protection de vie privée;
- politique de faire-faire en audiovisuel;
- Forum permanent sur les communications.

3 consensus en voie de réalisation (moins de 6 mois):

- logithèque;
- marché de la distribution sur vidéocassettes;
- cliniques mobiles de formation.

4 consensus en suspens

- programme conjoint de bourses prioritaires;
- politique nationale des communications;
- loi d'accès à l'information et le secteur privé;
- impôt fédéral des compagnies de téléphone.

1 consensus non réalisable

- effets de l'aide gouvernementale. (19)

Continuant sa campagne de concertation, le gouvernement du Québec prenait la décision d'entreprendre une série de Conférences socio-économiques sur l'électronique et l'informatique. Et comme document de travail il lançait un défi majeur et un document du même titre La Révolution informatique: Subir ou choisir? Ce document fait encore une fois, en reprenant beaucoup du "virage", l'état de la situation des divers secteurs de l'économie du Québec. En fait il n'y aurait rien de nouveau si ce n'était la prise en compte de certaines études et recherches (dont plusieurs faisant partie des parties Etudes et Statistiques de ce document). De plus on y rend public les mesures prises par le gouvernement du Québec en matière d'aide à l'industrie électronique et informatique depuis le virage technologique. Ces mesures d'aide s'inscrivent selon 3 grands objectifs:

- 1° tout mettre en oeuvre pour assurer le développement des industries québécoises de biens et services susceptibles de profiter des marchés nouveaux ou en expansion et accélérer la pénétration des technologies électroniques;

2° faciliter l'adaptation des entreprises et des travailleurs québécois aux nouveaux équipements et procédés en vue de maintenir et d'accroître leur capacité concurrentielle;

3° susciter une démarche de concertation entre les agents socio-économiques afin de considérer l'ensemble des effets du développement technologique sur l'emploi, sur le travail, sur la santé des travailleurs, sur nos modes de vie et sur les consommateurs. (20)

Les principaux moyens mis en oeuvre depuis lors pour assurer la réalisation de ces objectifs sont les suivants:

1. Une aide financière accrue du gouvernement, dont \$3 millions pour 1982-83 à SDI et \$850 milles à SODICC;
2. Le soutien financier aux techniques de CAO-FAO, près de \$15 millions;
3. Une attention prioritaire du CRIQ, \$ 85 millions;
4. Une attention particulière aux domaines des communications en rapport avec l'électronique;
5. Une démarche de sensibilisation aux applications de l'électronique et d'évaluation de leurs impacts, par la création de l'INP (Institut National de Productivité);
6. La formation et les programmes d'études, 43,000 ordinateurs seront implantés dans les écoles d'ici 5 ans;
7. Un effort accru de pénétration des marchés extérieurs;

8. La mise en branle d'une importante concertation avec la participation de 8 ministères; Industrie, Commerce, Tourisme, Main d'oeuvre, Sécurité du Revenu, Condition féminine, Éducation, Communication, Commerce extérieur, Travail, sous la coordination du Ministre de la Science et de la Technologie. (21)

Il est aussi intéressant de jeter un petit coup d'oeil sur les programmes d'aide à l'informatisation:

- L'Office Canadien pour un renouveau industriel (OCRI), corporation relevant du Ministre responsable du MEIR;

Cet organisme est responsable de la consolidation et de la modernisation des industries du textile, du vêtement et de la chaussure, dans l'ensemble de la province.

- Les programmes de financement de la Société de développement industriel (SDI), La Société relève du Ministre québécois responsable du MICT. Elle administre 11 programmes. De ceux-ci, les programmes suivants s'appliquent à l'informatisation:

- le programme d'aide à l'investissement manufacturier;
- le programme d'aide à l'investissement pour les laboratoires de recherche;
- le programme d'aide aux activités de recherche et d'innovation;
- le programme d'aide à l'industrie électronique;
- le programme de financement des entreprises.

- Traitement fiscal du matériel informatique et des logiciels - Ministère du revenu de Québec:

Le traitement fiscal de ces matériels est délicat et complexe. Il est fonction pour une bonne part de la définition qui s'applique au matériel acheté ou loué.

- La politique d'achat:

Au Québec, elle relève de la Commission permanente interministérielle des achats (CPIA). Au Québec, le Conseil des ministres a adopté la décision no 83-256 en date du 28 septembre 1983 et portant sur la politique de la bureautique gouvernementale .

Autre programme à incidence indirecte

- Le programme d'aide à la recherche industrielle (PARI): Ce programme qui relève du MEST favorise la recherche industrielle dans la haute technologie. Il subventionne une partie des frais de main d'oeuvre. Il peut subventionner la R-D sur les procédés informatiques.

- Consultation et services techniques:

- Le Centre de Recherche Industrielle du Québec (CRIQ) offre des services techniques très complets aux entreprises. Le CRIQ est un organisme du gouvernement du Québec relevant du Ministre responsable du MICT.
- Le Centre d'Innovation Industrielle de Montréal (CIIM) est un organisme privé financé par une substantielle subvention fédérale. Il offre aux entreprises des services d'évaluation de nouveaux produits industriels et d'avant-projets d'innovation.

- L'Institut de Recherche en Électricité du Québec (IREQ) qui relève de l'Hydro-Québec met ses ressources à la disposition des entreprises dans ses secteurs de compétence; électricité et électronique. Des services de gestion-conseil en informatique sont offerts par le MICT à la direction des services aux entreprises manufacturières, MISEM.

- Programmes d'emploi:

- Le Ministère de la Science et de la Technologie du Québec (MST) a un programme de soutien à l'emploi scientifique (PSES) dans les entreprises. Ce programme subventionne l'embauche de scientifiques et techniciens affectés à la R-D ou à des tâches scientifiques, comme le contrôle de qualité.
- Le Conseil de la Recherche en Sciences Naturelles et Génie (CRSNG) octroie des bourses à des chercheurs en milieu industriel.
- Le Ministère québécois de l'Industrie, du Commerce et du Tourisme (MICT) subventionne l'embauche de diplômés de niveau collégial ou universitaire dans les petites et moyennes entreprises du Québec par son programme UNI-PME. (22)

Il est aussi intéressant de jeter un coup d'oeil sur les actions concrètes du gouvernement du Québec depuis le "Virage technologique". Le Québec en effet, a créé plusieurs structures, organismes et programmes susceptibles de développer, de suivre et d'appliquer la politique de développement scientifique et technologique.

- Loi favorisant le développement scientifique et technologique au Québec

(Loi 19) :

Le 22 juin 1983, l'Assemblée nationale adoptait à l'unanimité cette loi qui constitue un jalon majeur dans la démarche gouvernementale de soutien actif au développement de la science et de la technologie. En effet, par cette loi, était créé:

- Le Ministère de la Science et de la Technologie, qui succédait ainsi au Secrétariat à la science et à la technologie, créé il y a trois ans.
- Le Conseil de la Science et de la Technologie, qui consacre la permanence du processus démocratique de participation des partenaires scientifiques et socio-économiques à l'élaboration et à la mise en oeuvre de la politique de recherche scientifique et de développement technologique.
- Les Fonds de soutien à la recherche, organismes subventionnaires de la recherche jouissant d'une autonomie de fonctionnement. Trois fonds: Fonds pour la formation de chercheurs et l'aide à la recherche, le Fonds de la recherche en santé du Québec et le Fonds de recherche en agriculture, en pêcheries et en alimentation.
- La Fondation pour le Développement de la Science et de la Technologie, conçue pour apporter un supplément de ressources aux trois fonds de soutien à la recherche.

- Loi sur l'Agence québécoise de valorisation industrielle de la recherche
(Loi 37)

Son rôle:

- agent de liaison, en améliorant l'information ainsi que les relations entre les milieux scientifiques et les entreprises;

- promoteur financier, en favorisant la créativité industrielle par des aides financières appropriées;
- catalyseur de collaboration entre les personnes impliquées à toutes les étapes du processus de valorisation.

- Programme de création d'emplois en science et en technologie:

En 1983-84, près de 1,000 emplois étaient offerts en science et en technologie par l'intermédiaire de quatre programmes instaurés par le Québec. Ce sont les programmes suivants:

- Programme de soutien à l'emploi scientifique, pour créer des emplois pour chercheurs professionnels et techniciens en recherche dans les universités et un volet industriel et centre de recherche non-universitaires.
- Programme d'étudiants-stagiaires en science et en technologie dans les entreprises, visant à intégrer dans des entreprises, selon une formule de stage, des étudiants de niveaux universitaire et collégial ayant une formation scientifique ou technique.
- Programme de création d'emplois dans les organismes sans but lucratif oeuvrant dans le domaine de la science et de la technologie, entre 25 et 30 emplois pour réaliser des activités d'information, de sensibilisation et de concertation.
- Programme de création d'emplois en entreprises en R-D pour les diplômés en science et en technologie, à l'intention des personnes qui sont sans emploi et titulaires, soit d'un DEC professionnel dans une technique physique, soit d'un diplôme universitaire dans une discipline scientifique ou technologique.

- Autres interventions dans le domaine des nouvelles technologies:

• Unité de formation technique et méthodologique en milieu universitaire

En 1983-1984, six de ces unités *étaient* créées dans le domaine de la biotechnologie.

• Centre de recherche coopératif:

Les centres suivants seront aussi créés:

- Centre de recherche sur la valorisation de la biomasse et des procédés de fermentation (25 emplois à Québec).
- Centre de recherche sur la bureautique et les ressources humaines (75 emplois à Québec).
- Centre de recherche sur l'application pédagogique de l'ordinateur (100 emplois à Montréal).
- Centre de recherche de graphisme numérique (40 emplois à Montréal).
- Centre de technologie de l'électrochimie (64 emplois).
- Centre de technologies télématiques (75 emplois à Montréal).

• Centre de recherche sur la CAO/FAO

Il s'agit ici d'un centre visant la diffusion des techniques aux entreprises et à faire les adaptations des innovations pour l'entreprise.

• Equipes d'universitaires

Le Québec entend également former un certain nombre d'équipes d'universitaires (une quinzaine en 1983-84), en conjonction avec l'industrie et 4 ou 5 universités, afin d'effectuer des recherches reliées aux nouvelles technologies. (23)

Comme on peut le voir, le Québec est résolument mobilisé face au développement scientifique et technologique. En somme, tous ces instruments mis en place devraient permettre au Québec, non seulement de prendre le virage, mais aussi de se préparer un avenir prometteur par le développement scientifique et technologique.

CONFERENCE SUR L'ELECTRONIQUE ET L'INFORMATIQUE

La Conférence sur l'électronique et l'informatique a initié ses travaux le 24 novembre 1983. Etaient invités à y participer, des groupes provenant du monde syndical, patronal, de la consommation, de l'éducation, de la recherche, des groupes sociaux dont les groupes de femmes. A cette occasion, il était décidé de créer (4) quatre Commission chargées d'étudier différents aspects de la révolution informatique et de soumettre à la Conférence des recommandations d'action résultant de leurs travaux. Les objectifs de ces quatre Commissions étaient les suivants:

Commission # 1: - faciliter l'expansion de l'industrie de l'électronique et l'industrie du logiciel;

Commission # 2: - accélérer l'informatisation des entreprises et des administrations publiques;

Commission # 3: - maîtriser le changement technologique en matière d'emploi, de main-d'oeuvre, de formation et de travail;

Commission # 4: - intégrer l'informatique à la culture, dans le milieu scolaire, dans le milieu des loisirs et au plan de la protection de la vie privée.

Les travaux de la Conférence visent, dans la lancée du Virage technologique, mettre l'accent sur les secteurs électroniques mais aussi fait une

place aux impacts sociaux de ces nouvelles technologies, enfin sur les enjeux de cette révolution informatique et les transformations qu'elle provoque sur l'emploi, les conditions de travail, les modes de communication d'apprentissage et de création. "Cette Conférence appelle les contributeurs de tous ceux qui concernent la production et l'utilisation de ces technologies. Les réunions visent à prévoir leurs impacts, à favoriser leur appropriation et leur implantation..." (24)

Formées dès décembre 1983, les quatre Commissions se sont réunies durant les premiers mois de 1984, pour étudier les différents documents qui leur ont été soumis et recevoir des propositions de différents intervenants. C'est en ce sens et prenant en compte ce qui avait été dit dans le document La Révolution informatique: subir ou choisir, que les répercussions culturelles de la révolution informatique ont actuellement des "contours encore difficiles à déterminer", que le Secrétariat à la condition féminine a décidé de faire part des priorités qu'il a perçues et qu'il aimerait que la Conférence et surtout la Commission # 4 prennent en considération:

- 1- L'accès réel des filles à l'informatique: "Le passé culturel des filles par rapport au peu d'incitation exercé sur elles pour l'étude des mathématiques et des sciences exige qu'on adopte une attitude vigilante afin de ne pas développer le même comportement devant l'informatique."
- 2- Le développement de jeux informatiques pluralistes: Les jeux informatiques sont à la fois un instrument de développement de différentes habiletés, un loisir captivant et souvent le véhicule de multiples valeurs. "Nous aimerions que les concepteurs et les fabricants

consentent un effort particulier afin que ces jeux soient également adaptés aux filles et aux garçons. Ils pourraient, pour ce faire, s'inspirer autant des valeurs féminines que des valeurs masculines."

3- Le développement d'ordinateurs: "Nous appuyons fortement cette suggestion qui favoriserait un meilleur partage des avantages des nouvelles technologies entre les classes sociales. En mettant les ordinateurs à la disposition des individus plus démunis, des personnes qui ne peuvent les acquérir, on leur permettrait d'avoir eux aussi accès à la culture et à l'information ainsi disponible. Cela représente un moyen de contribuer à réduire les inégalités sociales existantes."

4- L'ordinateur et les enfants: "Dans un thème, l'ordinateur et les enfants (par rapport à l'utilisation qu'ils en font à l'école et à la maison, pour l'apprentissage, pour les applications pédagogiques et les jeux), nous aimerions que l'on procède à une étude approfondie des répercussions de l'utilisation de ces technologies sur la santé et le développement physique et intellectuel de l'enfant."

5- La protection de la vie privée et des renseignements personnels: "Nous considérons qu'il est essentiel de se doter le plus tôt possible de lois ou/et d'autres moyens afin d'empêcher l'intrusion de toute personne ou de tout genre d'organisation dans la vie privée des gens."

6- Le loisir informatique: "L'engouement pour les jeux informatiques, les possibilités d'apprentissage qui en découlent, la perspective de la réduction du temps passé au travail avec le corollaire d'un temps plus grand laissé libre pour les loisirs, les opportunités de propagation de la culture québécoise française inhérentes aux technologies nouvelles, tous ces facteurs devraient inciter à faire du développement et de l'utilisation du loisir informatique une priorité en regard de notre culture." (25)

Les quatre Commissions ont ainsi reçu différents points de vue et analysés différents documents provenant de tous les milieux (gouvernementaux, entreprises, syndicats, groupes sociaux, etc.). Aussi, au terme d'une première phase de réalisation de leur mandat, elles ont soumis un premier rapport à la Conférence. Dans chacun des cas, les Commissions y exposaient les orientations générales de leur travail et soumettaient déjà des recommandations.

La deuxième rencontre de la Conférence, tenue les 22 et 23 mai 1984, à Montréal, avait pour objectif de recevoir les rapports des Commissions, d'en apprécier les orientations et recommandations et de préciser les préoccupations et les attentes des participants à la Conférence quant à la poursuite des travaux des Commissions.

Les principales recommandations des Commissions étaient les suivantes:

- Commission # 1:
 - Concentrer les efforts dans la pratique des deux phénomènes du "faire-faire" et du "spin off" et mettre en place des mécanismes de valorisation de l'entrepreneurship québécois, afin de favoriser l'auto-développement des entreprises québécoises.
 - Attirer et développer des entreprises susceptibles d'exercer un niveau d'autonomie locale.

- Obtenir le support financier de l'état par des politiques de subventions et en ouvrant les marchés gouvernementaux. (25)

Commission # 2: - Mettre en route un projet pilote d'informatisation dans le secteur de la santé.

- Implanter un volet "automatisation" au sein du programme PSES en réservant un certain nombre de postes à des projets ou des spécialistes en automatisation.
- Assurer une information à date sur l'état de l'informatisation dans les divers secteurs de l'économie. (26)

Commission # 3: - Développer une politique de plein emploi selon ces conditions préalables:

- que l'emploi soit l'objectif prioritaire;
- que les mesures soient élaborés par l'ensemble des partenaires.
- Reconnaître l'importance des modalités d'implantation des changements technologiques, dans les organisations eu égard à la maximisation de leurs effets positifs, à l'attitude des travailleurs et des travailleuses, à la productivité au climat des relations ouvrières-patronales.

- La formation professionnelle dans et hors l'entreprise doit à la fois tenir compte des réalités du marché du travail et de la nécessité de maximiser les potentialités et l'adaptabilité de la main d'oeuvre à un environnement changeant. Les programmes de formation professionnelle doivent contenir des mesures spéciales pour favoriser la formation et l'accès aux emplois qualifiés des groupes de la population les plus traditionnellement défavorisés.

- Il est urgent d'effectuer des recherches sur les effets des technologies nouvelles sur l'emploi au Québec. Il est donc essentiel de mettre en place un mécanisme continu et permanent de coordination pour initier, développer les recherches sur les impacts et en fixer les objectifs et les moyens.

- Introduire dans les conventions collectives des dispositions définissant les changements technologiques, le contenu des informations à transmettre aux employés avant leur implantation et les règles concernant l'implication des employés dans ces changements.

- Reconnaître le droit, des travailleurs et de leurs organisations représentatives à recevoir l'informations et la formation sur les changements technologiques prévus, à être consultés et à pouvoir négocier ces changements. (27)

Commission # 4: - Que le Ministère de l'Éducation et ses partenaires améliorent le processus de planification pour accélérer la mise à jour, la révision et l'élaboration des programmes de formation professionnelle.

- Formation et perfectionnement des enseignants:
 Que le personnel enseignant de tous les niveaux soit formé à l'utilisation de technologies nouvelles en éducation de façon à ce qu'il contrôle l'outil, conserve son rôle de formateur et puisse collaborer à la production et à l'évaluation de didacticiels; qu'à cette fin des ressources plus abondantes et des stratégies adéquates soient consenties aux institutions responsables de la formation des maitres.
 Que le secteur professionnel et le secteur de l'éducation des adultes obtiennent de toute urgence des moyens spéciaux pour assurer la formation adéquate des enseignants et enseignantes.

- Qu'à tous les niveaux soient entreprises des actions concrètes afin de favoriser une égalité d'accès des filles à la technologie et aux disciplines scientifiques.

- Que l'on utilise l'ordinateur comme outil de réduction de l'échec et du décrochage scolaires et que des recherches soient faites sur ces sujets.

- Cinq (5) recommandations ayant trait à la recherche:
 - besoins de ressources humaines et financières à la recherche intensive;
 - utilisation pédagogique de l'ordinateur par les collèges et universités;
 - coopération collèges, universités et industries;
 - accessibilité des subventions à la recherche aux groupes syndicaux et aux mouvements d'éducation populaire;
 - réseau d'information qui fasse connaître les résultats de recherches et établisse des contacts entre chercheurs.

- Trois (3) recommandations qui visent la production québécoise et la réalisation en français ou la traduction en français de logiciels, progiciels et didacticiels.

- Huit (8) recommandations touchant:
 - l'utilisation de jeux électroniques à des fins éducatives;
 - l'accessibilité par les citoyens des informations et ressources informatiques des divers niveaux gouvernementaux et des écoles;
 - la valorisation d'activités de formation en informatique;
 - des ressources informatiques consenties aux milieux défavorisés;
 - l'octroi de ressources de coordination et d'assistance pour les programmes touchant ces recommandations;
 - demande d'appui aux initiatives visant l'implantation d'un réseau télématique communautaire.

- Deux (2) recommandations visant:
 - l'étude de la situation des créateurs de logiciels à caractère culturel;
 - demande de programmes d'aide à la création et à la diffusion de la création à l'aide d'un financement.

(28)

À la fin de cette deuxième rencontre de la Conférence, les intervenants ont décidé de se retrouver dans un an pour une troisième rencontre. D'ici là les Commissions ont reçu comme mandat de continuer leurs études et concertations et d'en arriver à un rapport plus étoffé et des recommandations plus précises.

EDUCATION

En 1982, le Ministère de l'Éducation lançait une consultation auprès des milieux de l'enseignement, afin de mettre en place un plan de développement de la micro-informatique dans l'enseignement. Aussi en 1982, les Universités, les collèges et les facultés supérieures rendaient leur rapport connu sous l'appellation Rapport APO. L'optique sous-jacent de ce rapport est "la nécessité de démythifier l'ordinateur" au tant que nouveauté pédagogique et dans ce sens l'affirmation que "l'informatique améliorera la qualité de la pédagogie". Le rapport traite de cinq dimensions importantes: la formation des enseignants, la recherche-développement, les équipements, les logiciels et l'accès des étudiants et des professeurs à l'ordinateur.

Selon ce rapport, les applications pédagogiques de l'ordinateur (APO) sont une forme d'utilisation de technologies comme d'autres formes. Aussi les problèmes soulevés proviennent de la technique et doivent être résolus comme tel par des experts en technologie éducative. Et le règlement de ces problèmes doit se faire par le Ministère de l'Éducation.

Concernant la formation des enseignants, le rapport insiste sur l'urgence de former des enseignants au maniement de l'ordinateur pour les aider dans leur enseignement; cette formation doit être prise dans le cadre traditionnel des programmes à l'Université. (29)

A la suite de ce rapport le Conseil Supérieur de l'Education donnait ses commentaires, ses critiques et ses recommandations. Selon le CSE, l'ordinateur dans l'enseignement a une portée beaucoup plus profonde et plus étendue que le postule le rapport. "L'informatique est une technologie transformatrice qui agit sur l'ensemble plus globale de son impact sur l'ensemble du système et de ses composantes. Elle interroge particulièrement les structures et les programmes de formation et de perfectionnement des enseignants et enseignants." (30)

Le CSE se demande comment en est arrivé ce rapport pour affirmer qu'il y aura amélioration de la qualité de la pédagogie alors qu'on ne connaît même pas très bien les futurs emplois qui devront être créés avec l'arrivée des technologies nouvelles. De plus, le CSE trouve que le rapport ne précise pas assez les besoins pour permettre une définition claire des objectifs pour l'implantation d'ordinateurs dans le système scolaire. "Il serait peut-être plus judicieux de familiariser les enfants avec l'utilisation active de l'ordinateur sans, pour cela, affecter les modes d'enseignement de façon massive comme on semble se proposer de le faire." (31)

Le CSE n'est pas assuré du tout que les formules de formation préconisées par le rapport soient pertinentes. "Les structures traditionnelles de programmes ne se sont pas toujours avérées la solution la plus efficace pour d'éducation des adultes, même dans le cas des enseignants déjà habitués à penser en termes de crédits." (32) De plus, selon le CSE, on n'a pas évalué si les Universités ont les ressources nécessaires et compétentes pour dispenser les connaissances informatiques. De plus on trouve que les conséquences de l'ordinateur à l'école est trop peu abordé dans ce rapport. A partir de ces commentaires et critiques, le CSE a donné ses propositions ou recommandations:

Les ordres de priorités devraient être les suivants:

1. la priorité devrait être mise sur la recherche et le développement pour la formulation des contenus;
2. l'accès à l'ordinateur et aux logiciels pour les élèves et les profs;
3. le perfectionnement plus que la formation (car il n'y aura que peu de nouveaux enseignants).

De plus, comme le rapport APO parle moins de la problématique de l'utilisation de l'ordinateur par les professeur-e-s de l'Université, le CSE donne ces recommandations s'y rapportant:

Que le Ministre revise le Rapport APO selon ces points:

- applications de l'ordinateur à l'Université tiennent compte de l'utilisation polyvalente de cette technologie;
- priorité concernant les applications pédagogiques sur la recherche fondamentale et appliquée;
- des formules variées de perfectionnement des enseignants assurés pour répondre aux besoins variés;
- accès aux équipements stimulés par ^{un} soutien financier;
- production de logiciels éducatifs encouragés par des programmes d'aide qui favorisent aussi la mise en marché de ces produits par l'entreprise privée et que les utilisateurs disposent d'outils nécessaires leur permettant de choisir le matériel adapté à leur besoin. (33)

Fort de ces argumentations, en juillet 1983, le Ministère de l'Éducation du Québec lançait sur la place publique sa Proposition de développement de la micro-informatique à l'école. Le Ministère de l'Éducation prévoyait environ 30,000 ordinateurs alors que le Ministère de la Science et Technologie parlait de 50,000. On veut en tout cas que 6,000 élèves soient touchés par l'ordinateur en 1983-84 et 8,000 en 1984-85. En plus on veut créer une banque de didacticiels mais on ne peut investir que \$35 millions pour les 5 prochaines années. Le primaire et le secondaire sont plus visés que le collégial et l'universitaire.

Cette proposition va dans le sens du Virage technologique. Le système scolaire, coeur même du débat, doit plus que s'impliquer dans les mutations présentes, il doit "prendre résolument les devants pour que les jeunes et adultes puissent s'approprier les nouvelles technologies et la problématique qui les accompagne afin de répondre à la fois aux besoins de la collectivité et à ceux des individus." (34)

Un des objectif premier est donc "d'apprendre au plus grand nombre possible d'élèves à apprivoiser l'ordinateur". Le micro-ordinateur est vu comme "un objet de connaissance (partie de l'informatique), un outil de travail, de création pouvant aider à l'apprentissage, à l'enseignement", donc un outil didactique parmi d'autres. Aussi l'adhésion, l'implication et la préparation du personnel enseignant est à la base de la mise en oeuvre des mesures proposées.

Les mesures proposées échelonnées sur cinq ans touchent les volets suivants:

1. Les programmes d'études:

Au primaire, on estime que les élèves doivent pouvoir:

- se familiariser avec l'ordinateur;
- s'initier à son utilisation créatrice pour réaliser des projets individuels ou de petits groupes;
- utiliser l'ordinateur comme aide et soutien à l'apprentissage, par diverses applications ponctuelles.

Au secondaire, le programme d'initiation à la science de l'informatique doit permettre aux élèves:

- de s'initier de façon plus poussée à l'ordinateur, à son utilisation, à son langage et au raisonnement logique qu'il développe;
- d'acquérir une compréhension générale des changements technologiques et des applications de l'informatique;
- d'utiliser l'ordinateur, sous diverses formes, comme aide et soutien à l'apprentissage.

2. La formation et le perfectionnement des personnels:

- le document définit comme objectif de s'initier à l'ordinateur et d'acquérir une première maîtrise de celui-ci comme outil de travail dans les divers domaines de l'activité professionnelle où l'utilisation est requise. La proposition ministérielle développe quatre points: les besoins à satisfaire, les programmes de formation, le rôle des universités et le financement. Ces points s'articulent ainsi:

une sensibilisation et une initiation à l'ordinateur; une formation plus poussée pour le personnel voulant utiliser l'ordinateur à des fins pédagogiques; une formation plus lourde pour les enseignants des programmes d'initiation à la science de l'informatique; une formation particulière, en rapport avec l'industrie, pour les professeurs en enseignement professionnel; et la formation des enseignants dans le cadre des programmes universitaires réguliers.

3. La production et le développement de logiciels et de didacticiels:

- la stratégie proposée peut se résumer ainsi:
- le système scolaire ne peut être seul pour répondre aux besoins;
- recours à l'entreprise privée en lui spécifiant le matériel à produire;
- établir des échanges de production avec les pays francophones, notamment la France;
- la contribution du système scolaire;
- la contribution du Ministère pour suppléer à ce qu'on n'aura pas produit dans le système scolaire et en entreprise.

4. Planification des équipements: (pour l'année académique 1983-84)

Primaire:	16,000
Secondaire:	plus de 20,000 (de façon graduel)
Collégial:	2,850
(Privé):	2,500
Universités:	4,000

Pour un grand total de 47,700 ordinateurs.

5. La télématique et la téléinformatique:

- Construire un système de banques de données en utilisant celles en place comme EDUSQ et des échanges avec les pays francophones. Le système de télécommunication peut être modifié pour répondre aux besoins.

6. La recherche, le développement et l'innovation:

- Mise sur pied d'au moins un centre d'excellence voué au développement et à l'expérimentation de logiciels en plus de centres de démonstration. Intensifier les recherches: recherche fondamentale, recherche appliquée et de développement, recherche-action. (35)

Lors d'une conférence prononcée au Congrès l'ordinateur et l'éducation, le Sous-Ministre adjoint à l'Éducation donnait les grandes lignes de la philosophie sous-jacente à ce plan de développement du Ministère. "Il s'agit moins de former les maîtres à l'usage de l'informatique pour des fins d'enseignement que de centrer la formation sur l'utilisation pédagogique de l'ordinateur". L'ordinateur doit être intégré au processus d'enseignement, c'est-à-dire se mettre "en synergie" avec les autres éléments du système. "L'introduction de la micro-informatique à l'école est d'abord affaire de contenus et non une question de technique", donc primauté du logiciel sur l'appareil. La révolution micro-informatique apporte à l'école la révolution de la pédagogie.

L'accent est mis sur les logiciels et didacticiels qui sont "porteurs de la mentalité", "éléments qui définissent les rapports entre les gens". Aussi pour contrer la menace d'érosion de notre culture québécoise par l'envahissement de la culture américaine (par les logiciels et didacticiels américains), il est nécessaire de développer nos propres contenus et matériaux. (36)

Le Conseil Supérieur de l'Éducation (CSE) avait pris position concernant le rapport APO. En 1983, il précisa cette position en parlant d'appropriation de la nouvelle technologie, dans son document L'informatique et la télématique dans l'enseignement supérieur.

"L'appropriation des technologies nouvelles doit se faire par la collectivité québécoise, par le développement de logiciels adaptés aux conditions particulières du Québec, en commençant par sa caractéristique linguistique." Car selon le CSE, il y a menace de nouveaux impérialismes (américains), et "ceux qui n'auront pas emboîté le pas sont plus vulnérables et risquent d'être assujettis au pouvoir de ceux qui auront su s'approprier la puissance de ces nouveaux instruments." (37)

Aussi le CSE donnait-il ces recommandations:

rôle particulier de l'Université sur le système d'éducation et du besoin pressant de recherche concernant ces nouvelles technologies. Selon lui, il revient aux Universités "de préparer ou de parfaire l'intégration du développement informatique à leur rôle fondamental d'institutions formatrices de personnes et productrices de connaissances" et ce, par des politiques de développement et un plan d'action ainsi conçu:

1. Une politique de développement: que dans la recherche, un volet important soit consacré à l'impact sur les milieux de travail et de l'organisation du travail;
2. Une politique de diffusion: que soit constitué un réseau entre les Universités et que soit entrepris la production de banques de données;
3. Une politique de rattrapage: que le personnel enseignant reçoive le perfectionnement nécessaire et que soit adaptés les programmes à ces nouvelles technologies.

Il était aussi demandé au Ministère de l'Education de s'associer aux facultés des sciences de l'Education pour les applications pédagogiques de l'ordinateur et la fabrication de logiciels. (38)

Mais c'est surtout dans son document Le développement de la micro informatique dans les écoles primaires et secondaires que le Conseil Supérieur de l'Education a posé clairement les enjeux et clarifier ses positions. Selon lui, les principaux enjeux pédagogiques de la micro-informatique à l'école sont: "l'égalité des chances en éducation" et la "fonction sociale de l'Institution scolaire. (39)

Ce document se voulait aussi une critique et une réponse à la Proposition de développement de la micro-informatique à l'école du Ministère de l'Education. Les critiques:- une confusion dans le document du Ministère, car on propose un développement et en même temps on dit: "Il y a d'abord certaines politiques plus pressantes encore qui risquent de solliciter nos ressources en même temps que ce dossier." (40)

- On passe trop rapidement sur le FAO/CAO. - On ne prend pas assez en compte le fait que le monde de l'informatique se prête mal, dans l'état actuel des choses, à une planification à rythme accéléré. Selon le CSE, c'est la souplesse qui doit caractériser une politique de développement de la micro-informatique dans les écoles primaires et secondaires, et en ce sens, il y aurait trois choses à considérer: 1- les programmes d'études; 2- les méthodes d'enseignement; 3- les moyens d'enseignement. Les programmes précisent les objectifs d'apprentissage et déterminent les habiletés, les attitudes et les connaissances. Les moyens sont toutes les techniques, activités, etc. (41)

De plus, le CSE attirait l'attention sur la micro-informatique comme facteur de discrimination entre les hommes et les femmes. Et il entreprenait une étude en ce sens.

Le CSE donnait donc plusieurs recommandations au Ministère de l'Éducation, dont voici les principales:

- Que le Ministère s'assure que les commissions scolaires favorisent, par une information adéquate et des mesures appropriées, l'accès tant des filles que des garçons à la micro-informatique.
- Des études d'impact dans l'enseignement et dans l'apprentissage.
- L'amélioration de l'enseignement et de l'apprentissage;

car selon lui: "le virage technologique à l'école sera considéré comme réussi lorsque la micro-informatique aura été intégrée harmonieusement à l'apprentissage des élèves." (42)

- Que des subventions soient accordées pour des projets de recherche, comme des types d'apprentissage des élèves avec l'ordinateur.
- Que la priorité soit accordée à la formation des enseignant-e-s à 4^e primaire et secondaire. Et en ce sens, que la formation légère soit de préparer les enseignant-e-s à l'utilisation pédagogique des didacticiels et que la formation lourde soit axée sur la programmation et sur la conception.
- Acquisition d'équipements: des ordinateurs "bas de gamme" pour l'initiation. Une consultation, des spécificités techniques nécessaires, auprès des commissions scolaires. Un ordinateur pour deux (2) élèves, pour le cours d'initiation, et les autres: à être déterminer par les commissions scolaires.
- Que la production de didacticiels se fasse par le secteur privé mais aussi dans les commissions scolaires. (43)

Suite à l'étude qu'il a entrepris en 1984, concernant la situation des femmes dans le système d'enseignement (voir cette étude dans la partie études gouvernementales de ce document), le CSE faisait ces recommandations:

Concernant les étudiantes:

- Mise sur pied d'un programme de sensibilisation aux choix scolaires et professionnels;
- formation d'un "Comité des droits" formé d'étudiant-es-d'enseignant-e-s, pour entendre les cas de harcèlement et de discrimination;
- la déséxisation des rôles sociaux dans les manuels scolaires et dans un objectif de déséxisation renouveler le matériel scolaire et mise à jour des bibliothèques;
- des fonds et des études pour^{la} déséxisation, la révision des programmes et de la recherche en déséxisation;
- documents de sensibilisation du sexisme pour les enseignant-e-s et incorporé dans leur formation et perfectionnement.

Concernant les enseignant-e-s:

- La mise sur pied d'un programme d'accès à l'égalité visant à assurer une plus juste représentation des femmes à tous les niveaux et secteurs du système d'éducation, en tant qu'étudiantes et travailleuses. (44)

Le Ministère de l'Education a-t-il donné suite à certaines recommandations qui lui ont été faites? En tout cas, il vient de mettre (mars 1985) à jour une brochure sur le marché du travail des années '90. Ce document rédigé par Jean Blouin, professeur de Cégep et pigiste, et fruit d'entrevues avec près de 100 entreprises, organismes et experts, est fait à l'intention des orienteurs et des jeunes du secondaire qui

veulent poursuivre leurs études au Cegep et à l'Université.

Selon cette brochure, le bureau de la statistique du Québec a prévu la création nette de 386,000 emplois entre 1982 et 1990. L'économie aura tendance à se privatiser. Le niveau de sous-traitance est appelé à croître. La grande majorité des emplois seront créés dans Les PME.

Les grands principes:

La spécialisation est nécessaire, mais insuffisante, aussi:

- Maintenir l'équilibre entre formation générale et formation spécialisée.

Le marché du travail des années 90 loge à l'enseigne du recyclage;

- Maîtriser la langue écrite;

- Apprendre l'anglais;

95 p. cent de la documentation scientifique mondiale est rédigée en anglais;

- Viser l'excellence dans son domaine;

- Ne pas craindre d'alterner études et travail;

- Briser les barrières sexistes:

Grâce aux programmes d'action positive.

Orientations gagnantes:

Il s'agit des sciences et des techniques: le génie, l'électronique et la micro-informatique, les biotechnologies, les transports, l'environnement et l'agro-alimentaire.

Orientations risquées:

La santé et l'administration, infirmière, saturation chez les médecins, dentiste et pharmacien.

Orientations perdantes:

Dans le champ des sciences humaines et sociales (enseignants, sociologues, géographes, etc.). Le droit, la construction résidentielle, les arts, les lettres, le journalisme, la récréation. (45)

FORMATION DES ADULTES

En janvier 1980, le gouvernement du Québec créait une Commission d'Étude sur la Formation des Adultes (CEFA), mieux connu sous le nom de Commission Jean, nom de sa présidente Michèle Jean, et lui donnait comme mandat d'élaborer et de proposer un projet de politique en cette matière. La Commission remis son rapport en février 1982.

Plan directeur:

La démocratisation: une orientation "fondamentale" de l'éducation des adultes.

Principe directeur: "le développement du potentiel humain".

Orientation: la démocratisation.

Trois buts: "l'accessibilité, la transformation de l'image et des pratiques, la participation".

L'objectif de démocratisation dans une perspective d'éducation permanente. Démocratiser signifie donc: "conscientiser, responsabiliser et utiliser adéquatement l'adulte pour faire face au développement et changement de la société". (46)

Et en ce sens, on tient compte:

Les inégalités en éducation, priorité accordée aux groupes sociaux discriminés, élévation du niveau général de qualification, droit à tous à l'éducation, droit de regard des adultes sur leur formation tant à l'école que dans les entreprises, renouvellement des pratiques, support accru aux organismes volontaires (groupes populaires et syndicaux).

La Commission a mentionné à plusieurs reprises, dans son rapport, l'importance d'"enchâsser" les éléments majeurs de la politique qu'elle propose dans une loi-cadre qui viendra concrétiser la volonté politique du gouvernement et lui donner les moyens légaux indispensables à l'application de la loi. Cette loi devrait comprendre les recommandations les plus importantes soit:

De façon générale:

- 1- le droit d'accès à l'éducation pour les adultes;
- 2- une perspective de formation continue et d'éducation permanente;
- 3- une réelle redistribution des ressources éducatives;
- 4- structures démocratiques, approches démocratiques dans le processus d'apprentissage lui-même;
- 5- rapatriement de tous les programmes fédéraux de formation, ainsi que des sommes qui y sont présentement consacrées;
- 6- mettre en place un système de financement;
- 7- modifier les diverses autres lois, afin d'harmoniser les dispositions légales nécessaires;
- 8- le droit à une formation de base gratuite;

- 9- charte des droits des étudiants;
- 10- une formation axée sur les besoins réels et les conditions de vie et de travail des adultes;
- 11- la responsabilité et la fonction sociale des établissements scolaires de tous les niveaux, dans le domaine de l'éducation des adultes tout autant que celui des jeunes;
- 12- l'entreprise soit responsable de la formation de son personnel et soit tenue, sous peine de sanctions fiscales, de consacrer à la formation, selon une proportion équitable pour chacun, un pourcentage égal à 1,5% de sa masse salariale globale;
- 13- la création des comités de formation en milieu de travail. Que ce comité soit obligatoire, si 20 employés et plus sont dénombrés;
- 14- le droit du travailleur et de la travailleuse, maintien de ses bénéfices sociaux, pour des fins de formation;
- 15- confier au Ministre responsable le mandat d'élaborer un plan national de l'éducation des adultes dans une perspective d'éducation permanente; de reconnaissance et de financement des CREA;

Ces autres recommandations méritent aussi d'être soulignées.

- Que des démarches soient entreprises pour que soit ratifiée la convention no. 140 de l'organisation internationale du travail portant sur le congé-éducation.
- La reconnaissance des acquis, le droit de s'absenter sans solde de son travail pour des fins de formation.

La CEFA reconnaît le rôle éducatif spécifique des organismes de la vie associative; 24 recommandations en ce sens.

Par rapport aux inégalités d'accès liées à la discrimination en éducation:

- Qu'on assure aux femmes des possibilités égales de développement personnel et professionnel, entre autres, par une "désexisation" des services d'orientation et d'information, par une "désexisation" également des normes d'admission, des contenus et des structures de formation.
- Que des mesures d'action positive envers les femmes soient adoptées en ce qui concerne l'accès à des activités de perfectionnement du travail, notamment celles des catégories d'emplois habituellement laissées pour compte.
- Que l'ensemble des métiers soient accessibles aux femmes et que les employeurs soient incités par l'Etat à employer des femmes dans des métiers non traditionnels.
- Que l'on poursuive les programmes actuels de formation destinés à faciliter le retour des femmes sur le marché du travail. (47)

Avec son Projet d'éducation permanente (de 35,4 millions de plus d'argent neuf), c'est à un virage de l'éducation des adultes qu'a convié les québécois, le Ministère de l'Éducation au début de 1984. Le développement du Québec ne va pas sans le développement de ses ressources humaines. "Le virage technologique entrepris par le Québec exige des reconnaissances et des savoirs plus poussés", dit-il.

Aussi la politique d'éducation des adultes, met donc résolument l'accent sur la compétence professionnelle pour répondre aux exigences du développement économique". De plus le souci du gouvernement est d'instaurer des pratiques exemptes de discrimination, sans qu'elles prêtent pour autant à la marginalisation des femmes. "Pour concrétiser le concept de l'égalité des chances telle qu'elle est préconisée dans le présent énoncé, il importe de faire éclater les stéréotypes sexistes d'origine historique et culturelle par la mise en oeuvre de mesures particulières à l'adresse des femmes. Le droit à la formation initiale et continue est un droit pour toutes les citoyennes et tous les citoyens." (48)

3 orientations ou principes majeurs guidant ce projet:

- 1- L'éducation des adultes comme levier spécifique important pour le développement des ressources humaines;
- 2- La diversité des processus et des modèles d'apprentissage reconnue, d'où la reconnaissance des acquis, la formation à distance et surtout la garantie de se retrouver dans un cheminement scolaire même discontinu;
- 3- L'éducation des adultes doit permettre de concrétiser l'égalité des chances pour les femmes et de répondre aux besoins particuliers de certains groupes comme les chômeurs, les analphabètes et les handicapés.

Certaines orientations générales et plusieurs des mesures proposées par la commission Jean font partie de l'énoncé de politique, telles que:

- . La confirmation, dans les pratiques et les structures, de la spécificité de l'éducation des adultes.
- . Une plus grande accessibilité, pour les adultes, aux ressources du système d'éducation.
- . L'élimination des dédoublements de structure et un partage plus net des responsabilités entre les principaux intervenants par un lieu ministériel de concertation impliquant les Ministères de l'Industrie et du Commerce, de la Science et de la Technologie mais liant plus directement l'action menée par le Ministère de l'Éducation et le Ministère de la Main d'oeuvre et de la Sécurité du Revenu.

Le gouvernement privilégie certaines cibles ou priorités:

Dans le secteur de l'éducation:

- . Accueillir et soutenir les adultes qui désirent achever leur formation de base au secondaire ou au collégial;
- . Ouvrir le système scolaire aux adultes selon les modalités adaptées à leur situation. Revoir, si nécessaire, les programmes d'études, reconnaître les acquis non scolaires et améliorer la formation à distance;
- . Accroître l'accessibilité du système aux femmes par des aménagements de l'aide financière, par la déduction fiscale de frais de garde d'enfants et par l'ajout de places en garderie;

- . Développer l'organisation et les programmes de formation professionnelle, autant pour les femmes que pour les hommes, en tenant compte des politiques de main d'oeuvre.

Dans le secteur de la main d'oeuvre:

- . Viser à intégrer les femmes dans des secteurs industriels dont elles ont été traditionnellement absentes, par formation initiale, recyclage ou intégration des métiers ou des professions porteurs d'avenir. Des crédits accessibles aux établissements d'enseignement, et entreprises dont les plans d'action poursuivront l'objectif d'intégration visé;
- . Préparer la main d'oeuvre adulte à exercer des professions reliées au virage technologique et aux besoins de compétences recherchées par le marché du travail québécois; mettre en oeuvre des programmes spéciaux de sensibilisation et d'information en vue de stimuler la participation des femmes;
- . Répondre aux pénuries de main d'oeuvre qualifiée dans les secteurs en expansion au Québec; favoriser la formation initiale des femmes dans ces secteurs;
- . Assurer le perfectionnement des gestionnaires de l'entreprise privée;
- . Faciliter le recyclage du personnel des secteurs économiques en perte de vitesse;

- . Favoriser les programmes de perfectionnement en collaboration avec les employeurs.
- . Augmenter les qualifications des personnes les plus défavorisées par des programmes qui leur permettront de mieux s'intégrer au marché de l'emploi.

Dans le secteur de l'éducation populaire :

- . Augmenter les crédits consacrés aux associations sans but lucratif vouées à l'éducation populaire ou à l'éducation de leurs membres;
- . Soutenir les projets communautaires de jeunes adultes défavorisés, chômeurs ou inactifs;
- . Favoriser l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées;
- . Accroître les ressources dans les programmes destinés aux femmes désireuses de retourner aux études ou d'accéder au marché du travail;

La politique propose entre autres pour les femmes :

- . Des orientations en faveur de la réduction des inégalités et de la désinstitutionnalisation des pratiques en éducation.
- . Des mesures favorisant l'accès des femmes à la formation:
 - modification au système des prêts et bourses;
 - augmentation des places en garderie;

- mécanismes de reconnaissance des acquis ;
 - services d'accueil et de référence ;
 - accès au perfectionnement pour les travailleuses à temps plein ou partiel.
- . Des incitatifs à des voies de formation plus prometteuses :
- soutien au choix de carrière chez les filles ;
 - campagne de sensibilisation et d'information sur les emplois scientifiques et techniques d'avenir ;
 - crédits réservés aux établissements et aux entreprises dont les plans d'action viseront l'intégration des femmes dans des secteurs non traditionnels.
- . Des programmes et des approches pédagogiques particulièrement accordés aux besoins des femmes :
- accent sur la formation sur mesure ;
 - développement de la formation à distance ;
 - accroissement des ressources destinées aux programmes de transition.
- . Des mécanismes de participation :
- participation active des femmes dans les commissions de formation professionnelle ;
 - participation de la ~~Ministre~~ à la condition féminine au comité ministériel chargé de l'application de la politique. (49)

Suite à ce projet d'éducation permanente eut lieu au printemps 1984 une rencontre nationale de concertation. Sont présents une trentaines de groupes dont 21 organismes qui forment une coalition contre ce projet d'éducation permanente.

Les deux principaux points chauds sont:

1° Que le gouvernement n'a pas retenu l'approche de la spécificité de l'éducation des adultes comme recommandé par la Commission Jean: la promulgation d'une loi-cadre affirmant solennellement le droit des adultes à l'éducation. Elle avait aussi proposé, la mise en place d'un organisme central, main-d'oeuvre de la politique. Selon le Ministre (M. Bérubé à l'époque) l'éducation des adultes est dispensée par un très grand nombre de Ministères et d'institutions d'enseignement, du niveau secondaire jusqu'à l'université. \$800 millions dépensés, seulement 10% de ce montant administré par des organismes spécialisés. 2° Que l'énoncé de politique gouvernemental met l'accent sur la formation de la main d'oeuvre et fait du MEQ un fournisseur de services pour le Ministère de la main d'oeuvre. Pour cela il reçoit l'adhésion du patronat mais soulève de très fortes réserves du monde scolaire et des groupes populaires. (50)

De plus la coalition mettait ^{de l'avant que} le défi de l'égalisation des chances comporte particulièrement, celui de l'élimination du sexisme, donc "tenir compte dans les propositions mises de l'avant, de mesures franches, de plans d'action détaillés pour ~~contenir~~ avec célérité ces pratiques... Dans cette veine les changements doivent se faire d'abord en formation" (51)

Des engagements ministériels sont pris lors de la séance de synthèse soit, entre autres:

1- Concernant l'accessibilité:

- . Au niveau de la loi 40:
 - . Introduction de garanties légales d'accessibilité aux adultes à la formation de base.
 - . Affirmation de la responsabilité des commissions scolaires à l'égard de l'éducation des adultes.
 - . Maintien d'une structure propre à l'éducation des adultes.
- . Identification et protection des budgets voués à l'éducation des adultes.
- . En reconnaissance des acquis:
 - . Diffusion du plan d'action
 - . Information des organismes et de la population sur les services disponibles.
- . Exploration d'autres pistes comme celle de l'aide à la formation en entreprise en vue de se rapprocher des objectifs du congé-éducation.
- . Ouverture des règles de financement des OVEP pour y incorporer un certain pourcentage à des activités d'encadrement.
- . Allocation d'un budget de 300,000 \$ en vue d'une campagne de sensibilisation et d'information auprès des femmes concernant la formation professionnelle, le recyclage et le perfectionnement.

. Ouvrir les programmes gouvernementaux à tous et ainsi favoriser les femmes.

. Au niveau de l'aide financière aux femmes:

. Ouverture du système de prêts et bourses aux femmes au foyer, qui désirent retourner aux études, par une modification du calcul de l'aide financière en ce qui regarde le revenu du conjoint.

. Assouplissement des règles de calcul pour les familles monoparentales ayant des enfants d'âge préscolaire.

2. Concernant le partage des pouvoirs et des responsabilités:

. Rencontres du MMSR, d'ici le début de l'été et de ses partenaires concernant les hypothèses de politique de main d'oeuvre.

. Maintien des capacités d'accueil et référence dans les réseaux.

. Création d'un secrétariat à l'éducation des adultes.

. Pour la formation en industrie:

. Reconsidération des modalités de mise en oeuvre pour l'année 1984-1985. Les budgets de ce programme seront maintenus au MEQ et les conseillers pédagogiques continueront de relever administrativement des commissions scolaires. De plus, les partenaires verront à préparer les transferts prévus pour 1985-1986.

. Deuxième rencontre nationale des principaux partenaires concernés pour discuter entre autre de la mise sur pied d'un mécanisme permanent de concertation.

. Participation des gens de l'éducation des adultes aux tables régionales de concertation. (52)

Par la suite et conformément à l'engagement gouvernemental pris lors^{de} la Rencontre nationale de concertation, un Secrétariat à l'éducation des adultes a été mis sur pied au Ministère du conseil exécutif. Ce Secrétariat a comme mandat, entre autre de:

- coordonner l'Organisation et assurer le suivi des rencontres nationales de concertation sur l'éducation des adultes;
- maintenir des relations entre les comités ministériels et inter-ministériel et les ministères impliqués en éducation des adultes par le biais des répondants aux fins de recueillir les informations nécessaires à la réalisation du mandat dssdits comités. (53)

Depuis lors, des consultations régionales ont lieu. Et la deuxième Rencontre de Concertation doit avoir lieu en juin 1985.

CONFERENCE SUR L'ELECTRONIQUE ET L'INFORMATIQUE

La troisième et dernière rencontre de la Conférence sur l'électronique et l'informatique a eu lieu les 10-11-12 avril 1985, à Montréal. Préalablement les quatre (4) Commissions avaient présentées, un mois avant, leur rapport et leurs recommandations. Pour toutes les Commissions, les rapports étaient plus étoffés et les recommandations un peu plus précises, mais sans qu'il y ait vraiment beaucoup de nouveau. Même que dans certains cas, on retrouvait exactement les mêmes recommandations qu'à la deuxième rencontre.

Durant ces trois jours de pourparlers, les différents intervenants (gouvernement, entreprises, Universités, syndicats, groupes de femmes, groupes de consommateurs) en sont arrivés à des consensus, même si dans la plupart des cas, cela fut difficile, il y a eu des consensus en regard des quatre Commissions.

Le gouvernement a exprimé sa vision globale de l'informatisation ainsi, et ce face à la demande d'une politique globale de tous les intervenants et il est revenu souvent sur cette vision tout au long de la Conférence: "Il ne peut y avoir de stratégie globale mais plutôt sectorielle. L'informatisation ne doit pas être vue comme un but et une fin en soi, mais plutôt comme un moyen. Nous c'est des actions ponctuelles qui nous semblent pertinentes. En tout cas, c'est ainsi que nous interviendrons."

Dans l'ensemble on peut dire que le gouvernement s'est "dérésponsabilisé" dans le sens qu'à chaque fois qu'on demandait l'intervention de l'Etat, soit pour de l'aide financière, soit pour une législation ou une réglementation, ou des mesures, les ^{représentants} gouvernement ont toujours fait valoir qu'ils ne voulaient pas exercer un contrôle, qu'ils ne pouvaient pas fournir de fonds nouveaux, qu'ils ne pouvaient réglementer parce que "avec les nouvelles technologies, la réglementation est impossible, à cause du contrôle impossible à avoir", que des projets de recherches sont déjà en cours (FAO/CAO, télématique, robotique, ect.). Et on a mis de l'avant les avantages de la privatisation et de la concurrence, faisant valoir qu'on parlait déjà de privatiser l'information au Sommet des Communications et que des banques de données existent au public, originant du privé. On a donc été en désaccord pour une coordination d'ensemble et on a mis de l'avant "que le gouvernement intervienne sur des points précis et via les ministères concernés. Comme nous le verrons dans les consensus qui ont été faits, les représentants du gouvernement se sont impliqués directement que sur très peu d'actions à entreprendre ou d'aide à consentir. La cause en serait-il le contexte économique non encore florissant? On ne l'a pas dit. (54)

Commission # 1: Il y a eu consensus sur les points suivants:

- La création d'un climat de coopération de tous les intervenants;
- Des statistiques à date sur l'industrie de l'électronique et du logiciel, par Statistique Canada et le MICT.
- La formation: Inciter les étudiant-e-s à poursuivre leurs études supérieures dans les secteurs des génies et de l'informatique et dans ce sens, obtenir la participation de l'industrie pour l'octroi de bourses et pour la réalisation de programmes.
- La recherche:-création de centres couvrant les domaines de la télématique mais se préoccupant autant de ressources humaines, d'impact sociaux que de problèmes industriels et techniques;
 - participation des intervenants à un financement de ces centres en concertation avec les programmes de financement fédéraux.
- le financement: un leadership en la matière, de la part du secteur privé, en collaboration avec un rôle de soutien et d'appui du gouvernement, surtout pour les entreprises dynamiques et prometteuses qui en ont besoin;
- La politique du faire-faire: recours à l'entreprise privé pour les besoins en informations tout en continuant à conserver une bonne expertise à l'intérieur du secteur public. La concurrence est favorisée pour l'octroi de contrats entre firmes québécoises et étrangères.
- La politique d'achat: Utilisation du concept de "la balance économique industrielle" au lieu de l'approche "produit" présentement en usage, ainsi que le principe de la concurrence et du non-protectionnisme, tout en sensibilisant les consommateurs aux avantages économiques d'achats de produits à contenu québécois.

Commission # 2: Il y a eu consensus sur ces points:

La Conférence a reconnu l'importance d'assurer une implantation efficace des nouvelles technologies informatiques comme moyen de moderniser et d'accroître la productivité des entreprises et des administrations publiques. On s'est attaché plus spécifiquement à trouver des solutions aux problèmes que rencontrent les entreprises qui s'informent, à discuter de stratégies d'informatisation et d'actions sectorielles possibles:

- Informations sur l'état d'informatisation des entreprises;
- accessibilité de l'information technologique aux entreprises;
- programmes d'aide gouvernementaux à la PME
- formation des gestionnaires;
- formation professionnelle pour le personnel en place particulièrement donnée sur place et avec support du gouvernement pour les coûts de ces programmes;
- une stratégie d'informatisation axée sur ces objectifs:
 - s'assurer, au Québec, d'une connaissance pratique et d'une maîtrise opérationnelle des principales applications technologiques de l'informatique;
 - favoriser l'application, dans tous les secteurs où cela est jugé possible et utile, des technologies informatiques;
 - impliquer au maximum le réseau d'aide et d'expertise technologique offert par les centres de recherche gouvernementaux et les rendre davantage accessibles aux entreprises;
 - assurer la coordination efficace de tous les intervenants publics et privés impliqués dans les politiques et programmes de soutien à l'informatisation.

Cette stratégie devrait s'inscrire dans une perspective de développement économique, de maintien et de création d'emplois. Elle doit déboucher sur des actions sectorielles, miser davantage sur les retombées économiques de projets d'envergures.

La Commission avait identifié des secteurs prioritaires pour les actions sectorielles à mener, soient: l'habillement, fabrication d'équipements de transport, produits électriques et produits métalliques. Les participant-e-s ont accepté la nécessité d'actions sectorielles prioritaires. Mais ils ont convenu-e-s de la nécessité de poursuivre les études amorcées en ce sens par la Commission, notamment sur les critères d'évaluation et les secteurs prioritaires identifiés.

Commission # 3: La Commission sur l'informatisation, l'emploi et le travail avait proposé une stratégie à trois volets visant la maîtrise sociale des changements technologiques. Ces trois volets étaient l'implication des travailleurs et travailleuses lors de l'implantation des changements technologiques dans les entreprises, la formation ainsi que l'aménagement et la réduction des temps de travail.

Les consensus suivants ont été faits sur chacun des volets:

L'implication des travailleurs et travailleuses:

- la reconnaissance du besoin d'une planification globale de l'informatisation dans l'entreprise comme condition de succès de toute implantation importante de nouvelles technologies;
- la reconnaissance du besoin de transmettre les informations pertinentes aux employé-e-s concerné-e-s et aux représentant-e-s syndicaux:
 - a) portant sur la nature et le lieu du changement, les impacts globaux sur l'entreprise et les impacts spécifiques sur les ressources humaines;

- b) à un stade précoce du "plan d'informatisation", au moment de l'étude des impacts sur les ressources humaines et matérielles et, en toute circonstance, avant l'approbation formelle du plan définitif d'implantation du projet.
- Le principe de la consultation des employé-e-s concerné-e-s et des représentant-e-s syndicaux sur l'ensemble du processus et de ses conséquences ainsi que de l'intérêt de la négociation des changements technologiques.
 - l'aide financière aux agents socio-économiques impliqués dans la planification de l'informatisation pour: aide-conseil, analyses des impacts et des mesures appropriées pour les maîtriser. L'octroi de ressources financières à l'Institut national de productivité pour offrir une telle expertise et diffuser systématiquement les résultats.

Formation:

- l'opportunité que le gouvernement du Québec adopte des mesures incitatives en vue d'encourager les entreprises, et en particulier les PME, à organiser une véritable planification de leurs ressources humaines et une formation adéquate pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses.
- la mise en oeuvre par l'ensemble des agents impliqués de processus d'évaluation systématique des outils de planification et des programmes de formation professionnelle en tenant compte des besoins de la main-d'oeuvre à une formation large et qualifiante et des besoins quantitatifs et qualitatifs de formateurs et par le biais d'analyses qualitatives des professions affectées par les changements.

- la nécessité pour les employeurs de tenir compte des besoins des travailleurs et des travailleuses dans l'élaboration de leur plan de formation en entreprise et de les impliquer lors de l'élaboration de ce plan.
- le besoin de diffuser le plus largement possible, via les centres d'accueil et de référence, toute l'information requise sur les futurs besoins professionnels à court, moyen et long termes, sur les cours de formation disponibles, sur les préalables exigés et les organismes dispensateurs ainsi que sur les cours "sur mesure" pour les entreprises.
- la nécessité d'assister les PME dans la planification et la formation de leur main-d'oeuvre dans le cadre des changements technologiques.
- collaboration permanente de la part des Cégeps, commissions scolaires, Universités auprès des PME dans le but de répondre rapidement à leurs besoins (assistance technique, expertise, information, conseil, etc.)
- faire modifier certaines clauses de l'Accord Canada-Québec sur la formation professionnelle, en vue de pouvoir réaffecter facilement les fonds d'un type de formation à un autre.

La réduction et l'aménagement des temps de travail:

- la reconnaissance du rôle incitatif et d'appui de l'Etat dans la promotion des formules de réduction et d'aménagement des temps de travail, par la poursuite des recherches appliquées sur ce sujet et à ses effets sur l'emploi; la diffusion d'études; l'offre aux entreprises et aux organisations syndicales de services d'expertise et d'aide-conseil en la matière.
- le mandat du bureau de coordination sera prolongé pour une période de deux ans, renouvelable après évaluation et il sera greffé à l'INP.

- les deux propositions du groupe des femmes:

- les participants et participantes à la Conférence reconnaissent l'importance de programmes d'accès à l'égalité, dont le contenu sera débattu et défini ultérieurement, comme moyen pour assurer aux femmes une participation équitable dans le virage technologique.
- Les participants et participantes à la Conférence sur l'électronique et l'informatique conviennent que l'entente-cadre sur l'implantation de l'informatisation qui pourrait résulter de discussions nationales couvre aussi les travailleuses et travailleurs non syndiqués et prévoit des moyens pour assurer leur implication au niveau des changements technologiques dans les entreprises.

Il est à souligner que ces deux consensus ont eut lieu après un long débat, une fermeté de la part du groupe des femmes, de l'appuie des syndicats, du silence du gouvernement et d'une difficulté de la part des entreprises à donner leur accord.

Commission # 4: Cette Commission avait comme préoccupation fondamentale la recherche du développement individuel et social, par le biais d'une informatisation de la société qui respecte les droits de chacun et met en valeur la spécificité culturelle québécoise. Les recommandations reliées aux fonctions de transmission et de développement de la culture, avaient trait à: l'éducation; la protection contre les répercussions non désirées de l'informatique; la promotion de mesures qui favorisent l'intégration culturelle de l'informatique.

La Conférence a manifesté son accord avec la grande majorité des recommandations soumises par cette Commission.

L'Education:

- la nécessité d'une analyse détaillée des besoins des universités en matière d'informatisation et des mesures incitatives pour hausser la contribution des entreprises à l'informatisation des Universités. L'augmentation des crédits accordés à la recherche à l'Université ainsi que des projets de recherche. Des ressources plus abondantes à la formation des maîtres à l'informatique.

Formation professionnelle initiale:

- Consultation et concertation poussées auprès des partenaires impliqués pour la modification des programmes de formation et prise en compte des aspects sociaux de l'introduction de l'informatique au travail. Des programmes d'accès à l'égalité et autres mesures de rattrapage devront être mis en place pour permettre une appropriation adéquate par les filles des technologies informatiques.

Applications pédagogiques des ordinateurs:

- des ressources plus importantes aux logiciels, à la formation et aux préoccupations pédagogiques qu'aux équipements comme tels. Les APO devront être mises à contribution pour réduire les inégalités sociales en éducation et de façon à intéresser les filles autant que les garçons;
- le MEQ et ses partenaires doivent assurer l'entière maîtrise pédagogique de la conception et de l'évaluation des didacticiels.

Promotion:

- Elargir l'accès à l'informatique à tous les niveaux de la société, principalement aux individus moins favorisés au plan économique et en régions éloignées et mal desservies, par l'entremise des centres de ressources informatiques utilisant les équipements existants et par

l'entremise des bibliothèques publiques. Des programmes sont prévus pour assister les groupes et associations dans leur appropriation de l'informatique.

- enquêtes et campagnes de sensibilisation et d'information menés par le gouvernement pour promouvoir le français langue de l'informatique en milieu de travail.
- une étude approfondie effectuée sur les impacts des logiciels sur la culture québécoise et les besoins à satisfaire en cette matière.

Protection:

- des engagements en vue d'assurer la protection des consommateurs qui ont recours aux systèmes de transfert électronique de fonds (TEF).
- une étude approfondie effectuée sur toute la question des services télématiques et de leurs usages sociaux.
- une loi assurant la protection des renseignements personnels détenus dans le secteur privé.

A la fin de la rencontre de cette Conférence, le gouvernement s'est dit optimiste par rapport aux résultats et au suivi important à y avoir et qu'en dernière analyse "peu importe les décisions prises, il s'est opéré au cours des trois derniers jours, un virage psychologique dont naîtra le Québec informatisé de demain." (55)

Les rencontres de la Conférence sur l'électronique et l'informatique terminées, le gouvernement du Québec *centre ses efforts sur d'autres questions.* En effet, il vient de créer la Commission consultative sur le travail, dite Commission Beaudry. Cette Commission a pour mandat la révision des lois du travail au Québec. Est-ce que le gouvernement, encore une fois aurait pris au sérieux les recommandations qui lui ont été faites d'apporter des changements aux lois du travail? Peut-être. En tout cas, cette Commission a tenu déjà des audiences de consultation auxquelles participent différents *intervenants* dont les syndicats et groupes de femmes. La Commission doit présenter un rapport à l'automne 1985. Il sera question, entre autre, du partage du temps de travail ou de la réduction du temps de travail, sujet très discuté dans les milieux du travail ces temps-ci. Cette question est au coeur des mesures à prendre pour diminuer le chômage et faire "repartir" le marché de l'emploi qui est fort questionné par l'arrivée des nouvelles technologies. Ces dernières viennent rendre possible une diminution du temps consacré au travail, "parce qu'elles feront le travail à notre place", mais les modalités de cette diminution sont loin de créer un consensus, d'où un débat important à y avoir à l'intérieur de cette Commission.

Le Secrétariat au Développement culturel et social du Ministère du Conseil exécutif a rendu public en novembre 1984 un document sur cette question et intitulé: Réflexion sur les aménagements au temps de travail. Selon ce document le réaménagement du temps du travail sans apporter nécessairement la création d'emplois nouveaux et la diminution du chômage, pourrait permettre une meilleure justice sociale en permettant à une

plus grande proportion de personnes d'entrer sur le marché du travail. Car le noyau de ce réaménagement du temps de travail est la réduction du temps du travail ou partage du temps de travail, selon différentes avenues comme: diminution de la durée de la semaine de travail ou des heures de travail par jour, limitation du temps supplémentaire, le partage des postes de travail, le temps partiel, les congés spéciaux, la retraite graduelle ou anticipée, les congés de formation, etc. Ce sont ces avenues qu'explore le document.

Si on regarde l'évolution du temps travaillé, on constate qu'il y a eu diminution depuis le début du siècle. En 1975, il était de 39 h/sem. et en 1982, à 37 h/sem. Si on regarde les normes de travail maintenant, elles sont différentes selon le Québec et le Canada: le Code canadien du travail a fixé la durée normale de la semaine de travail à 40 heures, alors que la loi québécoise sur les normes de travail l'a fixé à 44 heures. On peut donc examiner la possibilité d'amener le niveau de 44 heures au Québec à 40 heures comme au Canada. Mais la réduction du temps de travail aura des répercussions et sur les travailleuses et travailleurs et sur les entreprises. De plus on devra penser à limiter le temps supplémentaire sinon ça ne changera rien à la situation de l'emploi.

Des travailleuses et des travailleurs, soit actuellement plus de 550,000 au Québec qui travaillent plus de 40 h./sem., 14% reçoivent le salaire minimum et se sont, soit des jeunes, soit des femmes. Donc on devra penser que pour suppléer à leur manque de revenu, un supplément à leur revenu, ou une diminution d'impôts ou une hausse des salaires horaires devra être considéré. (56)

Ces points soulevés ne sont que des exemples de la complexité de tout ce réaménagement du temps de travail. De plus, il y a le point de vue des différents intéressés à cette question à considérer. Pour les entreprises c'est en terme de coûts du travail, de la productivité et du maintien du niveau de production que s'évalueraient les impacts. Mais malgré des impacts plutôt négatifs, "la réduction du temps de travail doit demeurer un objectif, en l'absence de consensus sur le développement d'autres mécanismes de redistribution du revenu." (57)

Une autre avenue qui elle est fort controversée, est le partage volontaire des postes de travail. Que se soit pour les travailleuses et les travailleurs ou les employeurs, il existent et des avantages et des inconvénients. Pour les travailleuses et les travailleurs, s'il autorise un style de vie plus équilibré, facilite la réinsertion dans la main d'oeuvre à plein temps et assure des horaires et un salaire plus stables que les autres types de temps partiel, par contre il paie moins que l'emploi à temps plein, ne donne pas droit aux pleins avantages sociaux et limite les possibilités d'avancement. Pour les employeurs, si la productivité est meilleure, que les "partageants" fournissent un travail de meilleure qualité et que les besoins en suppléance diminuent, par contre cela peut exiger une réorganisation du travail, cela complexifie les opérations de planification et élève les coûts des avantages sociaux. (58)

Si on regarde une dernière avenue qui est le congé de formation, cette formule, même si elle peut représenter une nécessité, elle n'est pas encore facilement admise surtout pour les employeurs. Alors que

plus de 70% des travailleuses et travailleurs syndiqué-e-s ne bénéficieraient d'aucune aide financière pour leur recyclage ou leur perfectionnement, la Commission d'étude sur la formation des adultes qui a mené un sondage sur les mesures de formation en entreprise, "suggérerait que toutes les entreprises consacrent 1,5 % de leur temps budgétaire à la formation du personnel". En fait, ces congés de perfectionnement seraient sur les mêmes principes que les congés maladie où par exemple pourrait exister un régime d'épargne de congé de formation comme les régimes d'épargne retraite. (59)

Le document du Ministère conclut ainsi: "c'est en concertation avec le monde de travail, employés et employeurs, sur une base sectorielle ou d'entreprise, que nous arriverons collectivement à mettre en place des mesures d'aménagement au temps de travail et d'en explorer de nouvelles." De plus, des modifications à la Loi sur les normes de travail devra être fait. Et c'est le gouvernement qui, à titre d'employeur, devrait donner l'exemple en offrant à ses employé-e-s la possibilité d'aménager "plus librement" leur temps de travail. (60)

À ce sujet, un sondage a été fait à la Fonction publique, sur le partage du travail, en novembre et décembre 1983. Ce sondage qui avait pour objectif entre autre de déterminer dans quelle mesure des personnes en emploi à plein temps seraient intéressées à réduire volontairement la durée de leur temps de travail, donc ce sondage fut fait auprès d'une population-cible de 46,470 personnes de 42 ans d'âge moyen, de 2/3 d'hommes et 1/3 de femmes, dont 40% de personnel de bureau et techniciens, de 28% de professionnels et enseignants et 20% de personnel de maîtrise ou cadre et le reste, d'ouvriers.

Le sondage a donné ces résultats:

- 44,6% sont intéressé-e-s par le partage volontaire du travail, contre 55,4% qui donnent comme raison le besoin d'argent surtout.
- Selon l'âge: se sont les moins de 25 ans qui sont les plus favorables contre 31% des plus de 55 ans qui ne le sont pas.
- Selon le sexe: les femmes sont plus intéressées que les hommes, soit 57,8% de femmes contre un peu plus du tiers d'hommes.
- Par catégorie d'emploi: les 3/5 des professionnels et enseignant-e-s sont favorables ainsi que 46,7% de cadres et personnel de maîtrise et 43,8% du personnel de bureau et techniciens.
- Selon l'ancienneté: 54% dont l'ancienneté est courte sont favorables mais 31,8% des plus anciens.
- Selon la syndicalisation: 42% des syndiqué-e-s sont favorables ainsi que 52% des non-syndiqué-e-s.

La formule d'horaire choisie se partage ainsi: la majorité préfèrent une réduction des jours de travail par semaine, plutôt qu'une réduction des heures de travail par jour. 62,8% sont pour une réduction hebdomadaire, 17,7% pour la retraite anticipée, 12,4% pour les congés annuels et 6,9% pour les congés sabbatiques.

Les raisons choisies de préférence selon un tableau de sept raisons sont:

- selon l'addition des proportions: loisirs: 74,3%, la famille: 70,3%.
- selon la proportion à chacune des raisons: la famille 35,4% et les loisirs: 22,2%. Les autres raisons choisies ont été le projet particulier, la santé, les études. La raison la moins souvent évoquée est un deuxième emploi. Il aurait été intéressant de connaître la différence des raisons données entre les hommes et les femmes. (61)

Le gouvernement du Québec vient d'enclencher un processus ou plan d'action québécois - Décisions 85 - pour marquer la fin de la Décennie des femmes. La pièce maitresse de ce plan est la Conférence nationale sur la sécurité économique des québécoises qui aura lieu en mai 1985.

Ce plan d'action dont le coeur en est la condition féminine s'exécute par des concertations entre les groupes de femmes, le secteur des affaires et de la finances, les syndicats, le milieu de la recherche et de l'éducation, les municipalités, le gouvernement.

"La conférence de mai 1985 devra déboucher sur des propositions d'actions concrètes, des engagements et des orientations pour les trois prochaines années, visant l'amélioration des conditions économiques des femmes. Elle vise particulièrement à assurer l'intégration de la problématique féminine dans l'ensemble des actions menées par les partenaires". (62)

Les thèmes suggérés sont:

- Législations du travail
- Organisation du travail
- Rémunération et avantages sociaux
- Accès à l'égalité
- Congés de maternité, congés parentaux, retrait préventif
- Accès au crédit
- Formation des filles
- Partage de la richesse familiale
- Partage des responsabilités liées aux enfants
- Soutien économique à groupes particuliers
 - Les femmes âgées
 - Les femmes chefs de familles monoparentale

Le processus est déjà enclenché depuis décembre 1984 où des rencontres régionales de femmes ont eut lieu, ainsi qu'une rencontre nationale de femmes en janvier 1985. La conférence nationale avec les agents socio-économiques doit avoir lieu en mai 1985.

NOTES

GOUVERNEMENT DU QUEBEC

1. Ministère d'Etat au développement économique, Bâtir le Québec, Phase I, Enoncé de politique, Québec, 1979, p. 225
2. Ministère d'Etat au développement économique, Bâtir le Québec, Phase II, Le Virage technologique, Québec 1982, p. 54
3. Ibid, p. 39
4. Ibid, p. 51
5. Goulet, Jean, Les répercussions culturelles de l'informatisation au Québec, Dossier les études juridiques, rapport présenté au Conseil de la Langue Française, Québec, 1982, p. 15
6. Ibid, p. 26
7. Ibid, p. 50
8. Ibid, p. 67
9. Ibid, p. 75-76
10. Ibid, p. 84
11. Ministère des Communications, Bâtir l'Avenir. Les Communications au Québec, recherche et développement. Bilan et perspectives, par groupe de travail, Québec, 1982, p. 107
12. Ibid, pp.
13. Tremblay, Gaétan, Notes de recherche sur la notion de service public et l'accessibilité aux nouveaux services télématiques, document de travail présenté à la Commission # 4 de la Conférence sur l'électronique et l'informatique, Québec, 12 novembre 1984, pp. 8-21
14. Ministère des Communications, Le Québec et les Communications. Un Futur simple?, Document préparé en vue de la 1ère Conférence socio-économique, Québec, 1983, Avant-propos.
15. Ibid, p. 15
16. Ibid, p. 68
17. Ibid, p. 87

18. Tremblay, Gaétan, Politiques canadiennes et québécoises concernant les nouvelles technologies de communication, article dans la revue "Bulletin de l'IDATE, No. 13, Octobre 1983, p. 33-34
19. Conférences socio économiques du Québec, Un an après - Bilan des réalisations et Etat des consensus et des engagements de la Conférence socio-économique sur les Communications, Québec, Octobre 1984, Annexe - résumé des consensus.
20. Conférences socio-économiques du Québec, La Révolution informatique: Subir ou Choisir - Etat de la situation, Québec, 24 novembre 1983, Avant-propos.
21. Informations relevées de documents remis au Secrétariat des Conférences socio-économiques, par différents Ministères et organismes, (documents internes).
22. Ibid.
23. Ibid.
24. La Révolution informatique: Subir ou Choisir, Ibid, Avant-propos.
25. Commission # 1 sur l'électronique et l'informatique, rapport remis au Secrétariat des Conférences, Québec, Mai 1984, (Recommandations).
26. Commission # 2, Ibid, (Recommandations).
27. Commission # 3, Ibid, (Recommandations).
28. Commission # 4, Ibid, (Recommandations).
29. Direction générale de l'enseignement et de la recherche universitaire, MEQ, Utilisation de la micro-informatique à des fins pédagogiques - Rapport APC, Rapport des Universités, des écoles et des institutions supérieures, Québec, 1983
30. Conseil Supérieur de l'Education, Utilisation de la micro-informatique à des fins pédagogiques dans les réseaux d'enseignement, Montréal, Décembre 1983, p. 5
31. Ibid, p. 6
32. Ibid, p. 6

33. Ibid, p.
34. Direction générale de l'enseignement et de la recherche universitaire, MEQ, Micro-informatique. Proposition de développement. Utilisation de la micro-informatique à des fins pédagogiques dans les réseaux d'enseignement, Québec, Juillet 1983, p. 1
35. Ibid, p.
36. Bronovost, Jean, Sous-ministre adjoint à l'Éducation, L'introduction à la micro-informatique à l'école: un enjeu qui est d'abord culturel, Conférence prononcée au Congrès "L'ordinateur et l'éducation", Montréal, 13 décembre 1983, p. 16-17-18-19
37. Conseil Supérieur de l'Éducation, L'informatique et la télématique dans l'enseignement supérieur, Montréal, Avril 1983,
38. Ibid, p.
39. Conseil Supérieur de l'Éducation, Le développement de la micro-informatique dans les écoles primaires et les écoles secondaires, Montréal, Avril 1984, Introduction.
40. Ibid, p. 2
41. Ibid, p. 5-6
42. Ibid, p. 7
43. Ibid, p.
44. Conseil Supérieur de l'Éducation, La situation des femmes dans le système d'enseignement: une double perspective, Etudes faites en collaboration avec le MEQ, Montréal, Juin 1984, p.
45. Blouin, Jean, Les emplois de 1990. Les options gagnantes, Service de l'information scolaire et professionnelle, Cahier spécial de Conal-Isep, No. 6, MEQ, Montréal, 1985.
46. Jean, Michèle, présidente pour la Commission d'étude sur la formation des adultes (CEFA), Apprendre: une action volontaire et responsable. Énoncé d'une politique globale de l'éducation des adultes dans une perspective d'éducation permanente, Rapport présenté au Gouvernement du Québec, Montréal, 25 février 1982, Introduction
47. Ibid, Résumé-synthèse des Recommandations

48. Citation d'un Communiqué de Presse, du 28 février 1984
49. Gouvernement du Québec, Un projet d'éducation permanente. Énoncé d'orientation et plan d'action en éducation des adultes, Québec, 1er trimestre, 1984, Synthèse des recommandations
50. Rencontre nationale de concertation, coalition, p. 16
51. Ibid, p.
52. Rencontre nationale de concertation sur l'éducation des adultes sur l'Énoncé d'une politique d'éducation des adultes, 10 mai 1984, Synthèse, p. 1-2
53. Secrétariat de l'Éducation des adultes, Ministère du Conseil exécutif, Bilan provisoire des activités gouvernementales en regard de la mise en oeuvre de l'Énoncé d'orientation et plan d'action en éducation des adultes, 1er janvier 1985, Montréal
54. Notes prises lors de la dernière rencontre de la Conférence sur l'électronique et l'informatique.
55. Secrétariat des Conférences sur l'électronique et l'informatique, Synthèse des Recommandations, 12 avril 1985.
56. Ministère du Conseil exécutif, Secrétariat au développement culturel et social, Réflexion sur les aménagements au temps de travail, Montréal, Novembre 1984, p. 8
57. Ibid, p. 19
58. Ibid, p. 33-34
59. Ibid, p. 52
60. Ibid, p. 53
61. Acoca, Viviane B., Le partage du travail: problématique et premiers résultats d'un sondage dans la Fonction publique du Québec, publié dans la revue "Le Marché du Travail", Juillet 1984, Vol. 5, No. 7. pp. 58-65
62. Communiqué de Presse, Janvier 1985.

PARTIE IV

POSITION SYNDICALE CONCERNANT LES
NOUVELLES TECHNOLOGIES

CTC, FTQ, CEQ, CSN.

SYNDICATS

INTRODUCTION

Les syndicats concernés sont les grands syndicats québécois (C.S.N., F.T.Q., C.E.Q.) ainsi que le C.T.C. au niveau canadien. La C.S.D. (Centrale des syndicats démocratiques) est mentionnée en tant que contribution aux études, par son enquête sur les changements technologiques.

Depuis le début de l'implantation de nouvelles technologies, les syndicats ont été perçus comme les forces de résistances démocratiques face à une informatisation perçue comme aliénante.

C'est que les membres des syndicats en tant que travailleuses et travailleurs ont été les premiers en présence des nouvelles technologies et donc de leurs impacts sur leur travail. Ils ont donc écopés dès le début de la tâche ingrate de contrer les effets perturbants des changements faits la plupart du temps pour ne pas dire toujours sans leur participation, sans négociation et sans leur consentement.

Pourtant tous les syndicats sont unanimes même s'ils le disent à leur façon qu'ils ne s'opposent ^{pas} globalement au processus d'informatisation. Ce qu'ils disent c'est qu'ils revendiquent plutôt le pouvoir de négocier les changements technologiques, de la prise de décision jusqu'au choix des appareils. Un des slogans syndical est "organiser plutôt que se faire organiser".

COMITES DE LA CONDITION FEMININE

"Au total 307,000 travailleuses québécoises sont membres des trois centrales syndicales: environ 112,000 femmes à la C.S.N., 60,000 à la C.E.Q. et 135,000 à la F.T.Q. C'est-à-dire près de 50%, de 66% et de 34% du total des effectifs de chaque centrale" (1). Chacune de ces centrales a son comité de condition féminine sans parler de mêmes comités dans les syndicats locaux, régionaux relevant de ces trois centrales.

Au départ il nous est donc paru important de mettre l'accent sur les comités de condition féminine. Mais on s'est vite aperçu aussi que ces comités n'ont pas de positions ou programmes séparés concernant les changements technologiques, de la centrale dont ils font partie. Aussi avons-nous donc laissé incorporé les problématiques de ces comités de la condition féminine dans l'ensemble des problématiques générales des syndicats.

Il est cependant important de souligner que c'est grâce aux comités de la condition féminine que les problématiques des femmes concernant les changements technologiques sont incorporé dans les revendications, les luttes, les négociations syndicales.

Même que souvent ces comités ont fait largement avancer le débat sur les nouvelles technologies et l'implication des femmes des syndicats dans le débat. Qu'on pense au document "Les puces qui piquent nos jobs" du comité de la condition féminine à la C.S.N. paru en 1982 qui fut comme un éveil brutal à la conscientisation syndicale aux effets des nouvelles technologies sur les travailleuses et travailleurs et sur leur travail.

(1) "Du pouvoir et des syndicats", article paru dans le magazine Mouvements C.E.Q., printemps 1985, p. 32

C'est d'ailleurs en 1982 que les premiers articles concernant le "virage technologique" paraissaient dans les différents bulletin des syndicats.

Aussi la problématique ^{spécifique} des femmes ~~na pas été~~ avacuee et nous en avons même porté une attention pour chacune des centrales syndicales.

CONVENTION COLLECTIVE

Comme principal outil de rapport de force que les syndicats possèdent est la convention collective, il est ^{donc} intéressant de connaître quel est l'état des conventions collectives au Québec concernant les changements technologiques.

La revue "Le marché du travail", publiait en février 1984 le sommaire d'une étude faite par le Centre de recherche et de statistique sur le marché du travail (CRSMT) concernant les dispositions des conventions collectives ayant trait aux changements technologiques. A partir d'un échantillon de 92 conventions collectives et en date du 28 juin 1983, plus de la moitié des conventions collectives au Québec comportaient des clauses de changements technologiques. Sur 5,458 conventions touchant 769,563 salariés, 2,859 conventions soit 52,4% touchant 619,610 salariés soit 80,5% des effets totaux, ont de telles dispositions. (2)

(2) Desjardins, A., Changements technologiques et conventions collectives étude et article paru dans la revue "Le marché du travail", février 1984, vol. 5, No. 2, 10 p.

Ces dispositions ont trait à différents thèmes:

- Eligibilité aux programmes ayant trait aux changements technologiques
- Sécurité d'emploi
- Préavis; en moyenne, 1 mois et moins (pour l'ensemble, le 1 semaine à 2 mois)
- Comités mixtes
- Réouverture des conventions collectives
- Formation et recyclage
- Priorités aux travailleuses et travailleurs âgé-e-s
- Rémunération
- Licenciement et préavis
- Retraite anticipée.

Concernant les femmes enceintes et les dangers pour l'enfant à naître, plusieurs syndicats au Canada ont tenté d'obtenir le droit au retrait préventif des femmes enceintes qui doivent travailler sur les terminaux à écran de visualisation. Car plusieurs incidents se sont produits: enfants mal formés, difficultés à l'accouchement, avortements spontanés. Mais les résultats de recherche ne semblent pas confirmer que les radiations seraient à l'origine des problèmes.

Dans le code canadien du travail ainsi que dans le code de certaines provinces (Saskatchewan, Colombie-Britannique, Manitoba, Ontario) on trouve des dispositions à l'égard des changements technologiques. Aussi le Québec accuse un retard, car les seules dispositions en ce sens sont dans la Loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main d'oeuvre, loi selon la C.S.N., discutable^{et} et dépourvue de sanctions.

"En effet elle prévoit un avis de mise à pied de 2 mois lorsque le nombre d'employé-e-s licencié-e-s est de 10 à 99; de 3 mois s'il est de 100 à 299 et de 4 mois lorsque 300 employé-e-s et plus seront licencié-e-s . Alors que le code canadien prévoit lui un préavis de 16 semaines lorsqu'il est dit: à l'emploi d'un groupe de 50 employé-e-s ou plus".

De plus, très peu de conventions prévoient la possibilité d'une réouverture des négociations lors de changements technologiques. Plusieurs conventions collectives reconnaissent le droit aux syndicats d'être informés, mais la plupart du temps les délais de préavis sont très courts (moins de trois mois) et dépassent rarement six mois. Certaines conventions prévoient la formation de comités mixtes sur les changements technologiques mais ceux-ci demeurent consultatifs et ne se forment que s'il y a des mises à pied consécutives à des changements technologiques. Finalement, la formation et le recyclage font souvent l'objet de négociations mais leur financement pose généralement problème.

Quant aux conditions de travail contenues dans les conventions collectives du Québec selon le Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, un peu plus de 52% des conventions collectives en vigueur au Québec au 31 décembre 1982, comportaient des positions afférentes aux changements technologiques.

(3) C.S.N., A nous le progrès! Orientations et revendications de la C.S.N. face aux changements technologiques, document soumis au Conseil confédéral spécial de la C.S.N. en novembre 1983, Montréal, janvier 1984, pp. 54-55

Les conventions collectives devraient traiter des changements technologiques et inclure les paramètres suivants: comité patronal-syndical, avis de mise en disponibilité, formation et recyclage, indemnité de réinstallation, garantie de salaire ou d'emploi, clause de réouverture en cas de changements technologiques. En tout cas, ce sont les principaux points qui sont demandés le plus fortement par les syndicats.

Les syndicats ont beaucoup de travail devant eux pour en arriver à une satisfaction des positions acceptées par la partie patronale ainsi que des modifications dans les lois à faire accepter aux gouvernements.

Les syndicats ont aussi un historique bien à eux pour parler des changements technologiques et on verra aussi qu'il y a certaines différences de langage aussi entre un syndicat et un autre.

CONGRES DU TRAVAIL DU CANADA (CTC) (CENTRALE A LAQUELLE EST AFFILIEE LA FTQ)

En plus d'avoir mené en collaboration avec le CLSC centre ville de Montréal deux enquêtes, une sur les terminaux à écran cathodiques et l'autre concernant les téléphonistes (voir en annexes dans la partie finies de ce document) le CTC a aussi produit un guide de négociation concernant les changements technologiques.

Pour le congrès du travail du Canada (CTC), la question n'est pas de savoir s'il faut adopter les nouvelles technologies mais comment elles doivent l'être.

Surtout que selon son estimation, compte tenu du niveau actuel des investissements, en 1985, 2,7 millions d'emplois auront disparu, ce qui veut dire que, en plus des postes à offrir à une population active accrue, l'économie canadienne devra trouver 2,7 millions d'emplois de remplacement. (4)

Aussi selon lui il faut en arriver à contrôler le changement technologique.

Et ce, en se posant préalablement trois questions fondamentales.

- 1) Dans quelle mesure peut-il accroître la puissance et l'autonomie de l'économie canadienne?
- 2) A qui profite-t-il?
- 3) Dans quelles mesures les travailleurs ayant perdu leur emploi pourront-ils être réintégrés dans de nouveaux postes?

Pour la CTC, du changement technologique inclut "toutes les modifications qui ont un effet notable sur les conditions et la sécurité d'emploi et qui changent sensiblement les bases sur lesquelles la convention collective a été négociée".

(4) Le changement technologique et le travail, C.T.C. Mai 1982, 10 p.

Ces changements comprennent l'introduction d'équipement, matériel ou procédés; les changements dans les méthodes et procédés; tout changement au lieu du travail.

Dans un premier temps, il convient de modifier la législation du travail afin d'imposer une large consultation avant l'introduction de toute nouvelle technologie.

Pour résoudre le problème des suppressions d'emplois, il importe de mettre en oeuvre une politique de plein emploi qui prévoit de vastes programmes de formation et de recyclage pour préparer les travailleurs au règne de la micro-électronique. Une attention particulière devra être accordée aux travailleuses, qui seront les premières à voir disparaître leurs emplois.

Par ailleurs, pour financer la formation nécessaire, il faudrait instituer une taxe sur l'ensemble de l'industrie.

- Le CTC regroupe les mesures de protections à négocier en 4 catégories:
- le préavis qui doit être d'un minimum de 12 mois mais qui pourrait varier selon la branche considérée;
 - la participation: les modalités d'entente, la fondation d'un comité mixte (patron/travailleurs) et les fonds de participation;
 - les garanties: la sécurité d'emploi, la sécurité du revenu, les nouvelles classes d'emplois, le reclassement, la sous-traitance, le maintien des effectifs, santé et sécurité;
 - les autres points connexes: formation (en cours d'emploi) rotation des tâches, conflits de juridiction; déménagements, retraite, horaires.

Enfin ce que dit le CTC c'est que les effets soient bons ou mauvais. Ils dépendront de la planification et de la préparation que l'on saura faire aujourd'hui". (5)

(5) C.T.C., Le changement technologique: guide de négociation, Ottawa, 1982, 44 p.

FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC (FTQ)

La FTQ compte plus de 300.000 membres dont 135.000 femmes environ, soit 34% membres qui se retrouvent dans différents secteurs: textile, fonction publique, commerce, industries manufacturières, transports, communication, spectacles, etc. Dès décembre 1981, le syndicat des employés de bureau de l'Hydro-Québec dévoilait son rapport d'enquête sur les écrans cathodiques.

En 1982, le service de santé et sécurité au travail du syndicat canadien de la fonction publique (FTQ) ont écrit un guide "pour analyser chaque poste de travail et déterminer les changements à apporter" pour les utilisatrices

d'écran cathodique, suite aux problèmes de santé des travailleuses et travailleurs des écrans cathodiques de l'Hydro. On préconisait une période (quelques mois) d'essai; des examens de la *vision au début du travail*, après quelques mois et à tous les ans; des pauses de repos visuel: 20 minutes à toutes les heures $\frac{1}{2}$, la durée totale; ne pas excéder la moitié de la journée. Interdiction de la surveillance électronique du rendement. Que les travailleurs et syndicat participe à l'organisation du travail. Que l'utilisatrice contrôle le rythme du travail. Femmes enceintes: ne pas travailler car risqués. Inspection des écrans à tous les trois mois. Poursuivre des recherches faites sur les radiations. (L)

Ainsi se lançait la FTQ dans le débat. Déjà en 1983 la FTQ préconisait la politique de plein emploi comme prérequis au succès social de la révolution micro-électronique: - par l'adoption d'une loi sur les fermetures et licenciements, pour forcer la procédure de justification;

- Etablir des comités régionaux de protection d'emploi et chargés de la formation, du recyclage et du rattrapage scolaire.
- Obliger les entreprises à communiquer leur plan d'investissement ainsi que leurs mesures de main d'œuvre.
- Revoir les politiques gouvernementales de subvention aux entreprises et les rendre conditionnelles à l'accroissement de l'emploi.
- Mettre sur pied des caisses d'indemnisation pour chacun des grands secteurs industriels. (7)

Lors de son 7e congrès en avril 1983, le Conseil du travail de Montréal (FTQ) présente un guide de négociation des changements technologiques. (8)

Pour le CTM une convention collective efficace ne peut traiter des répercussions des changements technologiques dans une seule clause. Aussi on en présente 5:

- 1- Clauses générales qui enclenchent des dispositions concernant les changements technologiques: une clause relative à l'intention. L'employeur doit faire parvenir un préavis d'intention contenant: genre de changement, date prévue, nombre d'employés touchés, effets et répercussions possibles, avec préavis de 1 an.
- 2- Participation du syndicat, un comité mixte permanent qui devra étudier: le besoin et la justification d'un tel changement; évaluation et choix de l'équipement; mise en oeuvre du changement; répercussions des changements; un fonds de participation au changement technologique ^{qui} servira pour l'information nécessaire: employeur verse un certain % du coût total

du changement ^{il est} administré par syndicat ^{et} servira pour conseillers techniques, éducation, payer les salaires et frais de cours des employés.

3- Clauses qui prévoient la protection des emplois, du revenu et des conditions de travail: protection des classes d'emplois, aucune rétrogradation ni diminution de salaire; clauses contre la sous traitance.

4- Clauses santé et sécurité pour le TEC

3 principes fondamentaux:

droit de savoir - de participer - de refuser

- qu'en au choix des TEC (terminaux à écran cathodique);
- limitation du temps devant les TEC 4h/j ;
- périodes de repos pour les opérateurs de TEC; 10 min. au moins à chaque heure en dehors de son TEC;
- examen de la vue régulier et lunettes et verres de contact payés par la compagnie;
- droit des travailleuses enceintes: réaffectation à un autre poste sans perte de salaire sinon congé rémunéré.

5- Autres clauses

- Formation et recyclage - durant son travail, en recevant plein salaire et sans qu'il lui en coûte rien;
- retraite anticipée volontaire avec rentes de retraites non réduites;
- rotation des tâches;
- réduction du temps du travail soit par diminution de la semaine de travail ou augmentation de la durée des vacances;
- protection contre la surveillance contrôlée;
- indemnités de cessation d'emploi.

En fait ce guide reprend en grande partie le contenu du Guide de négociation de CTC. Ce que signifie ce guide c'est que les syndicats veulent obtenir de meilleures lois, améliorer les conventions collectives, avoir un droit de regard sur les décisions en matière de changements technologiques, participer à leur implantation, et contrôler les effets, avoir leur part de retombées des hausses de productivité, "(9)

A son colloque de mai 1983, sur le partage du temps de travail la FTQ se dit peu enclins à supporter entièrement les conséquences salariales d'une diminution des heures de travail.

C'est à son colloque de mars 1985, Technologie pour un virage sans victime que la FTQ a déposé ses positions face aux nouvelles technologies. D'ailleurs on a rendu public les rapports d'une enquête et d'un sondage sur les effets des nouvelles technologies. (10)

Suite au sondage et à l'enquête, la FTQ a réagit en faisant savoir ses revendications et préoccupations, dont la principale est la protection des emplois. "La négociation d'une clause protégeant les emplois en cas de changements technologiques est donc la priorité... et comme partie intégrante de cette clause, des possibilités de formation et de recyclage." (11)

Une attention est aussi portée sur les conditions de travail des femmes: "A la FTQ le cours sur les conditions de vie et de travail des femmes s'est donné massivement en plus d'un autre cours sur la réforme du code civil." (12)

Ensuite vient la réduction du temps de travail pour obtenir le maintien du volume de l'emploi. A cet égard, dans un premier temps, bannir tout sur-temps obligatoire des conventions collectives et dans un deuxième temps bannir tout surtemps. Et pour compléter, de meilleurs régimes de retraite, des retraites anticipées sans pénalité et des possibilités de retraite progressive.

La revendication qui est un pré-requis à toute intervention syndicale est le droit à l'information et conséquemment à la négociation de l'introduction des changements technologiques. A cet égard selon une compilation demandée par la FTQ et effectuée par le Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail du gouvernement du Québec, "45,9% des conventions collectives signées par les affiliés de la FTQ et du CTC au Québec avaient, en date du 5 février 1985, une clause sur les changements technologiques. Ces conventions couvraient 60,5% des effectifs de la FTQ - CTC. (13)

L'appel lancé selon la FTQ pourrait se condenser en trois mots: Information - Sensibilisation - Solidarité.

Les principales revendications ou es positions à négocier de la FTQ peuvent ainsi se regrouper et qui recoupent ou reprennent celles de la CTC et CTM précédemment.

1- Des clauses générales qui enclenchent des dispositions concernant les changements technologiques:

- Introduction des changements en tenant compte des meilleurs intérêts des syndiqué-e-s;

- Définition des changements: viser la définition la plus large possible, incluant des réorganisations organisationnelles ou administratives;
- Préavis: viser un minimum de 6 mois;
- Contenu du préavis: nature des équipements, employés affectés, effets prévus, calendrier d'implantation.

2- Des clauses qui déterminent le rôle du syndicat dans le processus de changement technologique:

- Formation d'un comité et spécification de son mandat, ex: procéder aux études d'impacts, choix des appareils, modalités de mise en oeuvre, stratégie d'information des employés;
- Mise sur pied d'un fonds alimenté par l'employeur à l'intention de l'action syndicale sur les changements technologiques;
- Obligation de consultation et d'approbation du syndicat.

3- Des clauses qui protègent les emplois, le revenu et les conditions de travail:

- Protection de l'emploi:
- Sécurité de revenu: en cas de mise à pied, en cas de rétrogradation;
- Protection des tâches syndiquées, contre la sous traitance et négociation des nouvelles classifications, s'il y a lieu.

4- Des clauses nouvelles ou clauses à modifier:

- Santé et sécurité
 - . Une modalité particulière à l'intérieur des clauses existantes en cas de changements technologiques ou de méthodes de travail;
 - . Clause spécifique sur les terminaux à écrans cathodiques: limitation du temps, examen de la vue, protection des travailleuses enceintes.

- Formation et recyclage
 - . Modalités d'accès à la formation;
 - . Possibilités de récupération pendant le temps de travail pour les travailleuses et travailleurs n'ayant pas une formation initiale suffisante;
 - . Droit de regard sur le contenu de la formation.
- Réduction du temps de travail
- Elimination de la surveillance électronique. (14)

Lors de la 3ème rencontre de la Conférence sur l'électronique et l'informatique, la F.T.Q., comme à toutes les tables de concertation, a mis de l'avant ses revendications en faisant valoir la nécessité pour les travailleuses et les travailleurs de participer pleinement aux changements technologiques par de la formation à recevoir, même celle que pourront recevoir les gestionnaires, une implication totale à la planification de l'informatisation en entreprise. On a demandé l'implication du gouvernement que ce soit en terme d'aide financière qu'en terme de législations. On a fait valoir les impacts des nouvelles technologies sur les travailleuses et travailleurs, et demandé que des études soient entreprises et même priorisées à ce sujet.

La F.T.Q. a appuyé, avec pourparlers cependant, les propositions des groupes de femmes sur les programmes d'accès à l'égalité et des mesures particulières pour les non-syndiqué-e-s. Même si des félicitations ont été données aux Commissions en fin de Conférence, la F.T.Q. s'est dit déçu du peu de consensus obtenus. (15)

NOTES

Fédération des Travailleurs du Québec (FTQ)

- (6) Les écrans cathodiques - Guide d'analyse et d'action, Syndicat canadien de la Fonction publique (SCFP), automne, 1982, 20 p.
- (7) La politique de plein emploi comme prérequis au succès de la révolution micro-électronique, N. Bouchard, FTQ, 1987
- (8) Les changements technologiques, les années 1980 - Filles et priorités, 7ème Congrès du SCFP (FTQ), avril 1983, 53 p.
- (9) Ibid, p. 15
- (10) Dossiers - rapport de sondage et rapport d'enquête - du Colloque sur les changements technologiques "Technologie: pour un progrès sans victime", tenu à Montréal les 10-11-12 mars 1985
- (11) Rapport d'enquête, Ibid, p. 71
- (12) Article "Du pouvoir et des syndicats" dans le magazine "Mouvements" printemps 1985, p. 33
- (13) Document de travail du Colloque sur les changements technologiques 1985, Ibid
- (14) Ibid, p. 24
- (15) Notes prises lors de cette Conférence.

CENTRALE DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DU QUEBEC

La CEQ existe depuis plus de 10 ans. Elle compte plus de 85,000 membres dont 60,000 de femmes, soit 66% des effectifs surtout des enseignantes du primaire et secondaire (70%). C'est par le colloque populaire sur la télématique organisé en collaboration avec l'ICBA que la CEQ a peut-être pour la première fois très ouvertement fait connaître ses positions face aux changements technologiques. D'ailleurs sa plus grande demande à ce colloque fut de négocier les nouvelles technologies à livre ouvert. D'ailleurs la CEQ a clairement souligné qu'elle ne s'opposait pas aux changements technologiques car les changements technologiques en cours pourraient être facteur de progrès sociaux qualitativement importants s'ils sont axés sur les besoins sociaux, ce qui n'est pas le cas, *selon elle*.

"Ou bien on maintien le type de développement productiviste axé sur le rendement du capital, tel qu'on le connaît depuis le début du capitalisme ou bien on adopte un type de développement axé sur les besoins humains.

Dans le premier cas il s'agit, par l'innovation technologique, de restructurer, de rationaliser, de contrôler encore plus les travailleuses et travailleurs... dans le deuxième cas il s'agirait par exemple de convertir les gains de productivité, provoqués par les nouvelles technologies en préservation de l'environnement, en réduction de temps de travail, etc. en fonction du degré de satisfaction des besoins considérés comme essentiels et du niveau d'équilibre visé dans la répartition des richesses.

Le progrès technologique n'est ni neutre, ni fatal ni à sens unique. A nous de nous l'approprier." (16)

Selon la CEQ, les enseignantes et enseignants du Québec ont démontré depuis longtemps qu'elles étaient capables de s'adapter aux changements. Que l'on pense à la restructuration scolaire des années '70, à l'implantation de l'audio-visuelle, aux chambardements de programmes et de méthodologie, les recyclages consécutifs, les nouvelles affectations, tous ces changements se faisant au prix d'efforts considérables de la part des enseignantes et enseignants.

Avec l'arrivée de nouvelles technologies qui vient tout remettre en question le système pédagogique, il y a de quoi s'inquiéter surtout que ces changements se font dans des délais trop courts et peu de perfectionnement pour ne pas dire pas du tout.

Pour le Ministère de l'Éducation, le perfectionnement se limite à des stages d'initiation de 30 à 45 h, pour 3,000 enseignants par année - 30 profiteront d'une formation "lourde" soit 200 heures et un micro-programme de 12 crédits pour les conseillers pédagogique. Le vrai perfectionnement est dans le cadre d'un certificat à l'Université (30 crédits).

"Mais l'ensemble de budget prévu pour le support pédagogique et le perfectionnement se limite à moins de 15% du budget d'investissement en micro-ordinateurs . Dans ces conditions il y a fort à craindre un dérapage... ou un mirage...

(16) Nouvelles technologies - Négociier à livre ouvert, série d'articles, Magazine CEQ, Montréal, Printemps 1983 p.p. 15-50

De plus le Ministère veut acheter des logiciels produits par l'entreprise privée, sur quoi les enseignantes ne sont pas d'accord elles veulent être impliquées."(17)

... dans le ... Comptes ... , la ... enquête récente menée sur le militantisme à la CEQ.

En 1977 une enquête semblable avait démontré une participation réduite des femmes, tant dans leur nombre que dans leur représentation aux postes décisionnels et dans leur degré d'intérêt et de connaissance. "Il fallait aller voir si la réalité avait changé". L'enquête a été menée sous forme de questionnaires et entrevues, comme il n'y a pas eu suffisamment de retour du questionnaire on ne veut pas généraliser mais seulement dégager des pistes d'analyse.

L'enquête a donné ces résultats:

Les rouages syndicaux entretiennent encore, l'oppression des femmes. Les structures syndicales sont tributaires d'un système patriarcal qui s'ordonne selon les rôles sociaux sexués. Aussi les femmes vivent des difficultés qui les empêchent de militer autant qu'elles le voudraient et à part entière. Des 65% de femmes à la CEQ, 40% peuvent vraiment participer. 50% de femmes et d'hommes disent que le comité de la condition féminine est nécessaire. (18)

(17) L'introduction des ordinateurs dans les écoles: un mirage technologique article de Daniel Choquette, Magazine Alliance, mars-avril 1983 Vol. 20 no. 5, CEQ, Montréal, p.p. 10-12

(18) Spécial congrès - Des chances égales un choix de société, Nouvelles CEQ, Mai 1984, Vol. 4 no.12/8, CEQ, Montréal, pp. 5-7

La CEQ a donc fait ce constat:

"Nous voulons que les femmes s'impliquent davantage il nous reste à faire le lien entre nos volontés de changement et les moyens de les opérer". A cet égard même si un bloc important des grandes politiques de la Centrale était déjà consacré à la lutte des femmes, cette enquête est venue faire la démonstration qu'on devait agir.

C'est sans doute pour cela que ce Congrès avait pour thème Des chances égales: un choix de société. Ce congrès portait donc sur:

- 1- Conditions du militantisme;
- 2- la place faite aux femmes dans les organisations syndicales et dans la société;
- 3- l'impact sur les travailleuses et travailleurs et sur la société des nouvelles technologies et des nouveaux modes d'organisation et d'encadrement du travail;
- 4- l'accès à l'enseignement collégial et l'apport de ce niveau de formation à l'objectif de l'égalité des chances;
- 5- la place faite à la jeunesse dans notre société;
- 6- la préservation du droit des organisations syndicales à la libre négociation affectant les membres.

Le congrès s'est terminé sur:

Un défi

Capacité de l'école publique de s'adapter aux nouveaux besoins en formation professionnelle "puisque le gouvernement a décidé d'y répondre par l'adaptation étroite de la formation aux besoins des entreprises." La formation professionnelle des adultes est passée sous la responsabilité du Ministère de la Main d'oeuvre et de la Sécurité du Revenu.

Renforcement du militantisme qui doit "intégrer la question spécifique de la militance syndicale des femmes et l'intégration des luttes féministes et syndicales". Plan d'action passant par ces voies: "débat dans nos instances, à tous les niveaux, sur les rapports entre féminisme et syndicalisme: adoption de mesures concrètes favorisant la participation syndicale active de nos membre H et F en tenant compte des conditions spécifiques défavorables faites à ces dernières; approfondissement de la réflexion sur les programmes d'accès à l'égalité visant à assurer une plus juste représentation des femmes à tous les niveaux et secteurs de l'éducation, en tant qu'étudiantes et travailleuses et contribution active à leur mise sur pied éventuelle. Donc être présent au débat des futurs programmes relatifs à l'accès à l'égalité."

Concernant les nouvelles technologies il a été décidé que "compte tenu de l'importance grandissante des nouvelles technologies nos défis majeurs sont le contrôle des nouvelles formes d'organisation de la production et du travail et le partage de la richesse et du travail". Elaborer et mettre de l'avant des stratégies, en ce sens.

"Se donner et dispenser ce que l'on pourrait appeler un minimum d'alphabétisation et surtout de "citoyenneté informatique", de façon à pouvoir utiliser pleinement et en connaissance de cause les nouveaux moyens à notre disposition... Intervention active et soutenue, à tous les niveaux de la centrale, dans l'ensemble du processus d'implantation de l'informatique dans l'enseignement et dans les services publiés par études, recherches,

représentations, négociations que nous apprivoiserons la question et que nous inventerons des formules assurant à nos membres une meilleure connaissance et un plus grand contrôle de l'impact des nouvelles technologies sur le travail et leur emploi." Selon la CEQ, dans le champ de l'éducation et en relation avec la défense d'une école démocratique, assurant l'égalité des chances tant aux filles qu'aux garçons, "il faut prévoir l'intervention active de la Centrale dans la mise à exécution d'un programme de sensibilisation des étudiants aux choix scolaires et professionnels qui leur serait destinés et assumer une vigilance soutenue face à toute orientation sexiste des programmes et du matériel éducatif.

Concernant l'emploi qui est la priorité

nécessité de développer la recherche syndicale; le plein emploi; une politique de main d'oeuvre; les programmes d'accès à l'égalité; la lutte au travail précaire; la formation générale et professionnelle dans le contexte du virage technologique; une politique sociale de l'informatisation; la nécessité d'une meilleure connaissance de l'impact des nouvelles technologies sur l'emploi et les conditions de travail des membres de la CEQ.

pour le plein emploi: un vaste mouvement pour la réduction de la durée hebdomadaire du travail 35 h/sem. et l'obtention de vacances annuelles plus longues (4 semaines); une priorité sociale: réduire la durée de la période consacrée au travail rémunéré (retraite 60 ans, retraite partielle); une priorité sociale et sectorielle: le congé-éducation (payé). (19)

(19) Rapport du Congrès par le Président - Reconstruire l'espoir, nouvelles CEQ, Vol. 5, no. 1/11, Sept. '84, pp. 5-13

Suite à ce congrès qui proposait un renforcement des militantisme surtout pour les femmes, "depuis janvier 1985, la CEQ offre maintenant un programme d'éducation syndicale pour femmes exclusivement". (20)

A l'automne 1984 avait lieu un Forum sur l'avenir de la fonction publique organisé par le syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec. Le Forum visait à établir un constat général quant au rôle de l'Etat, aux divers problèmes reliés à l'organisation du travail dans le secteur public et à l'introduction des nouvelles technologies dans le travail professionnel au sein de l'appareil *étatique*.

"La piste de solution qui a fait consensus aux problèmes soulevés par l'introduction des nouvelles technologies sera d'exiger une politique gouvernementale de bureautique qui prévoit, entre autres, l'interdiction absolue des contrôles quantitatifs automatisés sur le travail et l'engagement à améliorer les services plutôt que de réduire l'emploi". Le Forum a réaffirmé enfin son appui à la lutte des femmes pour l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail. Des mesures vigoureuses devront être appliquées par le gouvernement en vue de faire disparaître la discrimination systémique." Il faut se rappeler qu'une plainte avait été déposée en 1979 par le SPGQ dans le dossier de la discrimination salariale dans les corps d'emplois (féminins)" (21)

Mais c'est le colloque syndical sous le thème Apprivoiser le changement qui s'est tenu en mars 1985 qui a montré le plus clairement les positions de la CEQ concernant les nouvelles technologies, l'emploi,

(20) "Du pouvoir et des syndicats", Ibid, p. 33

(21) Ibid, p. 48

la division du travail, la formation, l'aménagement du temps du travail. On a repris des anciennes recommandations, peut-être exprimées et défendues plus clairement, en tout cas toujours d'actualité.

Il est à souligner que lors de ce colloque a été dévoilé un rapport préliminaire d'une enquête menée auprès de 5,000 enseignantes et enseignants concernant les ordinateurs à l'école primaire et secondaire et qui est venu confirmé ce que la CEQ a toujours dit:

- 70% des répondant-e-s accueillent favorablement l'introduction de l'ordinateur à l'école et sont intéressé-e-s à utiliser ce nouvel outil d'enseignement. "Cela contredit l'opinion fort répandue que les professeurs résistent aux changements technologiques", fait remarquer Jocelyn Berthelot, auteur de l'étude.

- La majorité des professeures et professeurs estiment qu'il n'y a pas suffisamment d'appareils dans les écoles et que le temps manque pour s'en servir de façon satisfaisante.

- Elles, ils déploient l'insuffisance de leur formation. Alors que 10 p. cent environ des répondantes et répondants utilisent l'ordinateur à l'école, 1 p. cent seulement estiment que leur formation en informatique est adéquate. On donne aux professeurs des stages d'informatique de 5 jours ou de 6 semaines, suivant que l'enseignant recherche une formation légère ou plus approfondie. "En France, l'équivalent de cette formation approfondie dure un an", fait remarquer Jocelyn Berthelot. Le gouvernement avait d'abord prévu des stages de 6 mois et ils ont été réduits à 6 semaines.

Environ 50p. cent des utilisateurs trouvent que les claviers anglais et les informations de langue anglaise font obstacle à une meilleure utilisation. Lorraine Pagé, porte-parole de la CEQ, conclut que Québec devrait faire une priorité de la fabrication de logiciels français de qualité.

- Il y a environ deux fois plus d'hommes que de femmes qui utilisent l'ordinateur comme outil pédagogique. (12)

RECOMMANDATIONS DU CONSEIL GENERAL CONCERNANT L'IMPLANTATION DES NOUVELLES TECHNOLOGIES A L'ECOLE :

- La nécessité pour l'école de s'appropriier les nouvelles technologies comme outils pédagogiques parmi d'autres, de se doter des nouveaux programmes nécessaires à la formation des jeunes et des adultes.

- L'introduction du micro-ordinateur à l'école doit se faire en fonction d'objectifs pédagogiques.

- Des mesures pour que l'introduction du micro-ordinateur ne soit pas une autre occasion de discrimination pour les jeunes de milieu populaire et pour les filles.

- Le micro-ordinateur ne doit pas devenir un instrument de contrôle des étudiantes et des étudiants ou des personnels.

- La CEQ exige une consultation publique portant entre autres sur le calendrier d'implantation, le choix du matériel, la production des logiciels et didacticiels, les utilisations pédagogiques envisagées, le perfectionnement des personnels, les critères de répartition entre les écoles, etc.

(12) Article publié dans la Presse du 30 mars 1985.

- la CEQ revendique la création d'un secteur de recherche particulier, sous la responsabilité du MEQ ou de l'INRS- éducation, préoccupé exclusivement des multiples facettes de l'introduction des nouvelles technologies en éducation.

- La CEQ exige que le MEQ assure l'entière maîtrise de la production (qu'il soit directement producteur ou pas), du stockage et de la gestion des didacticiels et des banques de données à fins éducatives.

- La mise en place de normes nationales concernant le contenu des didacticiels: langage, valeurs, non-discrimination, approches pédagogiques, etc.

- la CEQ revendique le dégagement des sommes nécessaires pour assurer aux différents personnels le perfectionnement qui leur permettra de travailler avec le micro-ordinateur.

- la CEQ se préoccupe des impacts de l'introduction de la bureautique et des autres technologies dans l'éducation, en particulier dans le cas du personnel de soutien.

- la CEQ d'une part exige être consultée sur les changements technologiques envisagés et d'autre part, réaffirme son intention de négocier les implications de ces changements sur les personnels touchés. (13)

RECOMMANDATIONS PRINCIPALES CONCERNANT "NOUVELLES TECHNOLOGIES, EMPLOI ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL":

Que la CEQ axe prioritairement le développement de sa plate-forme de revendications sur la recherche du plein emploi et qu'elle approfondisse sa

(13) Les tiques à l'école, dossier du colloque CEQ, 28-29-30 mars 1985, CEQ, Montréal, p. 28

réflexion sur les implications du plein emploi dans le contexte du virage technologique.

- Que, dans sa réflexion sur les programmes d'accès à l'égalité, la CEQ se préoccupe des questions de l'exercice et de la formation des femmes dans le contexte du virage technologique.

- Que la CEQ lutte contre les politiques qui, par la création d'emplois temporaires, la généralisation du travail à temps partiel et le développement du travail au noir, ont pour effet de créer deux groupes de travailleuses et travailleurs, l'un ayant des conditions de travail satisfaisantes et un statut d'emploi stable.

- Que, pour éviter un chômage structurel plus important et pour assurer à l'école publique un rôle prépondérant, la CEQ favorise une mise à jour rapide et planifiée du système d'éducation et particulièrement de la formation.

- Que la CEQ revendique l'adoption d'une politique de la main d'oeuvre comprenant une prévision des effectifs dans les entreprises ainsi que les besoins de formation.

- Que la CEQ favorise l'adoption d'une politique sociale de l'informatisation dont deux des éléments seraient:

- . Une modification des lois du travail concernant les nouvelles technologies;
- . Une réduction du temps de travail.

Qu'à cette fin:

- Que la CEQ entreprenne, en collaboration avec ses affiliés, une étude approfondie des conséquences des nouvelles technologies sur l'emploi et les conditions de travail des différentes catégories de travailleurs et de travailleurs représentés par la centrale.
- Que la CEQ participe au développement d'un vaste mouvement pour la réduction de la semaine de travail.

Qu'à cette fin:

- La CEQ revendique une loi-cadre pour la semaine de 35 heures avec maintien du pouvoir d'achat;
- La CEQ revendique, dans la perspective de la lutte pour la semaine de 35 heures, que le gouvernement établisse sans délai la semaine légale de travail à 40 heures (sans coupure de salaire).
- La CEQ revendique, dans le cas de gains de productivité générés par les nouvelles technologies, une réduction de la semaine de travail de moins de 35 heures.
- La CEQ revendique que soit portée à quatre semaines la période de vacances annuelles prévue dans les normes minimales du travail.
- La CEQ mène une étude sur la retraite partielle.
- La CEQ revendique que l'âge légal de la retraite soit abaissé à 60 ans.

- la CEQ contribue à appuyer et à développer la revendication d'un accès de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs à un congé-éducation payé.

- dans le cas de changements technologiques, la CEQ revendique l'obligation pour l'employeur d'assurer la formation nécessaire à son personnel.

La CEQ synthétise ses objectifs de revendications selon 3 niveaux:

- Négocier les changements technologiques;
- Négocier plus que les changements technologiques (l'organisation du travail, l'emploi);
- Développer des pratiques sociales adaptées aux enjeux des changements technologiques. (24)

(24) Nouvelles technologies et conditions de travail: matériaux pour une stratégie syndicale. dossier du colloque syndical "apprivoiser le changement": les nouvelles technologies, la division du travail, la formation et l'emploi", 28-29-30 mars 1985, CEQ, Montréal, p.p. 17-18.

Ce cadre problématique, le C.E.Q. l'utilise sur toutes les tables de concertation et il devient le centre de ses négociations. Aussi lors de la 3ème Conférence socio-économique sur l'électronique et l'informatique, où les syndicats occupent chacun un siège, le cadre d'intervention fut le même. Voici les éléments de problématique furent les suivants:

Commission # 1: On a considéré les travaux de cette commission selon l'angle de vue du plein emploi. En ce sens on a mis de l'avant et revendiqué: le développement de programmes de formation qui forment à une approche globale et sans minimiser la formation professionnelle; cette formation devant être sous la responsabilité des institutions scolaires; une augmentation des ressources financières à l'enseignement universitaire; l'utilisation du français en informatique, le plus possible. Concernant la formation d'un Centre de recherche, on a insisté sur le domaine de la bureautique et l'aspect des "ressources humaines". Concernant le "faire-faire" on a mis de l'avant qu'il serait préférable d'utiliser le "faire-faire" pour l'informatique d'application plutôt que l'informatique sur mesure" et on a appuyé l'idée d'utiliser une partie du volume des activités informatiques de l'Etat sous forme de contrats de sous-traitance à l'entreprise privée. Concernant la politique d'achat, on a demandé d'adapter "une politique particulière qui assure la maîtrise d'oeuvre de l'Etat".

Commission # 2: Le C.E.Q. a manifesté sa déception face à cette commission qui "nous ramène à un débat sur le "Oui-Non" aux changements technologiques, alors que l'essentiel est de savoir "comment". On a souligné la nécessité, pour une stratégie d'informatisation, d'accorder une place importante au secteur public comme réserve d'expertise et lieu

d'expérimentation. On a demandé aussi une politique de bureautique "très claire dans le secteur public". Et on a trouvé que les choix des secteurs prioritaires étaient "un choix très discutable". On a demandé que "des balises claires" soient identifiées dans les rapprochements Universités-Entreprises, surtout pour la formation.

Commission # 3: Selon le C.A.L., les recommandations n'ont pas été assez loin. Et comme pour ce syndicat il est essentiel que le gouvernement agisse "de toute urgence de façon à assurer la reconnaissance des droits fondamentaux des travailleuses et des travailleurs lors de l'implantation des changements technologiques", on a revendiqué ce qui suit:

- Concernant l'implication des travailleuses et des travailleurs: "une modification du Code du travail de façon à obliger les employeurs à informer le plus tôt possible les travailleuses et travailleurs de leurs projets technologiques et à prévoir la consultation et la négociation à ce sujet".
- Concernant la formation: "pour assurer l'accès à une formation adéquate, le gouvernement doit adopter une politique de congé-éducation ainsi qu'une politique de formation professionnelle qui évite l'éparpillement et le fouillis de la multiplicité des programmes actuels. Il faut de plus prévoir des modalités particulières pour favoriser l'accès des femmes à la formation".
- Concernant l'emploi: "pour avancer vers une politique de plein emploi, il est essentiel d'avoir une politique générale sur la réduction du temps de travail comprenant un ensemble de mesures. De plus, considérant l'impact des changements technologiques sur l'emploi des femmes, il faut prévoir dans la planification des changements technologiques, la mise sur pied de programmes d'accès à l'égalité."

Commission # 4: Le C.E.Q. a donné sa satisfaction face aux travaux de cette commission et a aussi donné ses commentaires et revendiqué plusieurs choses:

- les applications pédagogiques de l'ordinateur (APO): on a insisté sur les besoins en "logiciels éducatifs de qualité" et on a demandé au gouvernement les moyens nécessaires pour cette mise en oeuvre. De plus on a insisté sur la mise sur pied "d'un centre de recherche sur les APO." On a recommandé aussi la formation, du perfectionnement pour le personnel enseignant et un encadrement pédagogique et technique "en tant que condition du succès de tout changement éducatif." On a demandé que de toute urgence "le gouvernement fasse connaître son plan d'action concernant la micro-informatique à l'école".

- La formation professionnelle initiale: concernant les centres spécialisés, on a demandé que leur mise en place "soit négociée" et que leur objectif "soit élargie à l'étude des aspects sociaux de l'introduction des nouvelles technologies." On a souligné l'absence de données et de prévisions précises "tant sur les changements à apporter qu'aux programmes actuels de formation professionnelle"; on a demandé qu'une attention particulière soit apportée à la situation des filles qui se retrouvent dans les programmes qui "sont maintenant déclassés par les nouvelles technologies".

- L'accessibilité à l'informatique: on appuie fortement la commission qui demande la mise en place de centres de ressources informatiques dans les centres de loisirs, les bibliothèques, etc, et "que des ressources financières et humaines et de l'expertise soit accordé aux groupes populaires pour s'informatiser".

- La langue des nouvelles technologies en milieu de travail: comme pour la C.E.Q. "l'outil informatique n'impose pas en soi l'anglais comme langue de travail" mais relève plutôt "de choix sociétaux", on demande le français comme langue de travail et la nécessité de politiques gouvernementales en ce sens.

- La contribution des Universités à l'intégration de l'informatique à la culture: on a demandé un "soutien nécessaire à apporter à la recherche conduite par les organisations syndicales et populaires".

Le C.E.Q. a appuyé les groupes de femmes dans leurs deux propositions concernant les programmes d'accès à l'égalité et des mesures particulières pour les travailleuses et travailleurs non-syndiqué-e-s.

Le C.E.Q. a tenu cette Conférence en ce "moment" d'après le "cadre de consensus précis" et de "la difficulté à avoir fait passer ceux qui l'ont été". (25)

(25) Cadre d'intervention de la C.E.Q. à la Conférence socio-économique sur l'électronique et l'informatique, Conseil général, Décisions, (document interne), C.E.Q., Montréal, mars 1985, 13 p.

CONSEIL DES SYNDICATS NATIONAUX (CSN)

La CSN regroupe plus de 228.000 membres dans différents secteurs: commerce, textile mines, métallerie, Cadres, professionnels salariés, employé-e-s de services publics etc. Ont 112.000 femmes employées, soit 50% en 1982.

Les puces qui picuent nos jobs de Suzanne Bélanger a été son fer de lancement dans le débat sur les nouvelles technologies. D'ailleurs déjà dans ce document en annexe, on donnait les principaux éléments d'une clause-type des changements technologiques, par exemple on demandait un avis de changement technologique un (1) an avant. De plus "l'avis *devra* comprendre des informations détaillées et complètes sur la nature des changements apportés, leurs effets et répercussions prévisibles: date d'entrée en vigueur, la nature et à but précis, nombre d'emploi touchés, modification dans la *nature* et l'org. du travail".

- Une entente pour des programmes de recyclage et formation sans perte de salaire, ni frais et ayant lieu dans les heures de travail et ce selon le choix de recyclage, formation de l'employées;
- Pas plus de 4h/jour de travail sur terminal avec pause de 15 minutes après 2 h;
- Des examens médicaux pour ses travailleuses-travailleurs sur terminal avant et pendant *le travail*;

- Employée enceinte ou allaitant, affectée à un autre travail. (26)

Pour la CSN dès le début, et il l'a bien exprimé lors du Colloque populaire CEQ-ICEA en février 1983, "il n'a jamais été question de s'opposer aux changements technologiques".

"Contrairement à ce que certains laissent entendre, les organisations syndicales ne s'opposent pas aux changements technologiques par principe, par traditionalisme ou par peur du changement. Au contraire, plusieurs exemples pourraient être cités où les syndicats ont revendiqué de tels changements afin d'éliminer les risques pour la santé-sécurité au travail ou des situations de discrimination envers les femmes"...la technologie informatique pourrait représenter un facteur important de progrès social: Elimination des tâches asservissantes et dangereuses, augmentation du temps libre, développement des facilités de communication, accessibilité généralisée à des banques variées d'information, etc". (27)

Par contre comme par les nouvelles technologies "la réorganisation générale de la division du travail dans la société pose un enjeu fondamental au mouvement syndical, car celui-ci y joue en partie son avenir, il y a remise en question des formes d'organisations syndicales de la même façon que l'éclatement des métiers a fait éclater le syndicalisme de métier au début du siècle" (28)

Aussi on proposait donc avec les autres centrales FTQ, CEQ et les groupes populaires l'adoption d'une législation qui forcerait les employeurs

à assumer les coûts sociaux. "Cette législation doit garantir pour les travailleurs et les travailleuses le droit d'être informé des changements technologiques par leur employeur; le droit d'enquêter à l'avance sur les conséquences sur les emplois et sur les conditions de travail; le droit de négocier la teneur et les modalités de ces changements; le droit au travail; le droit au recyclage et à la formation professionnelle. Les nouvelles technologies doivent faire l'objet d'un choix et d'un contrôle démocratique. Et c'est à cette seule condition qu'elles pourront constituer un facteur de progrès social".(29)

C'est sans aucun doute avec son document "A nous le progrès" en janvier 1984 que la CSN a émis clairement ses positions, en revendiquant une loi-cadre sur les changements technologiques "dans le but de protéger l'ensemble des travailleuses et des travailleurs". Cette loi doit contenir:

- Le droit de négocier: "c'est la reconnaissance d'un principe essentiel". Le meilleur partage des avantages et des gains économiques créés par les nouvelles technologies passe par la négociation;

- L'élargissement de la définition des changements technologiques: Une définition large qui comprend les points suivants: tout changement dans les équipements, les méthodes, les procédés, l'évaluation et l'encadrement du travail; toute modification dans la nature des produits fabriqués; tout réaménagement physique des postes ou du milieu de travail; toute fusion d'entreprises; tout déménagement géographique des activités de l'entreprise;

- Le droit à l'information: c'est un prérequis à toute véritable négociation. Le préavis que la CSN propose d'introduire dans les conventions collectives est d'au moins un (1) an avant /es changements technologiques et doit inclure tous les aspects économiques, techniques et organisationnels des projets patronaux. Le droit d'enquête par les syndicats est aussi inclus dans le droit à l'information;

- La protection de l'emploi: la CSN en fait son premier objectif et à cette fin propose de forcer l'employeur à s'engager à ne procéder à aucune mise à pied suite à des changements technologiques. "C'est à l'employeur de démontrer qu'une mise à pied n'est pas liée à un changement technologique". Toujours dans la perspective de la protection de l'emploi, la CSN propose à ses syndicats de négocier différentes formules de réduction du temps de travail;

- Contre le travail précaire: prévoir des clauses aux conventions collectives de façon à ce que les changements technologiques ne soient pas l'occasion du développement des contrats à forfait, des postes à temps partiel, occasionnels ou temporaires ou du travail à domicile;

- Les modalités de déplacement de la main-d'oeuvre: les déplacements de main-d'oeuvre pouvant impliquer de nombreuses personnes lors de changements technologiques, il est important que les conventions collectives encadrent cette réalité, en faisant en sorte:
 - . de donner priorité d'embauche aux employées et employés non reclassé-e-s;
 - . de maintenir les acquis suite à un déplacement;

- . de respecter l'ancienneté;
 - . d'assurer la formation adéquate;
 - . de reconnaître une indemnité de départ, ou pré-retraite, si tel est le choix de l'employé ou employée;
- La qualité et le contrôle du travail: Revendiquer d'avoir un mot à dire dans l'organisation du travail. Combattre la surveillance électronique et négocier le contenu des fichiers patronaux sur les employés ou employées;
- La formation et le recyclage:
- Une information poussée sur les changements prévus;
 - Une formation/recyclage assurée par l'employeur pouvant permettre l'obtention d'un poste plus qualifié;
 - Une formation avec pleine compensation pour toute personne dont le poste de travail est aboli;
- Santé - sécurité: Deux éléments concernant le travail sur écran cathodique: limiter le travail sur écran à quatre (4) heures par jour et assurer des examens médicaux aux six (6) mois pour celles et ceux travaillant sur écrans.

Comme la CSN s'est donné comme priorité la protection de l'emploi elle revendique des mesures dans le but d'obtenir le plein emploi:

- Que les gouvernements élaborent des stratégies sectorielles de développement et la création de nouveaux services publics visant la prise en charge des besoins sociaux.

- Que les subventions gouvernementales aux compagnies soient conditionnelles à l'investissement en recherche - développement par ces compagnies dans leurs entreprises situées au Québec.

- Qu'une caisse de stabilisation de l'emploi soit créée et qu'elle soit financée à la fois par une taxe sur la valeur ajoutée des entreprises et une autre sur les investissements dans les changements technologiques qui diminueraient le nombre d'emplois.

Concernant la création d'emploi, la CSN à son congrès d'orientation sous le thème "Avec le monde", en mars 1985, affirmait que; une semaine de travail à 35 heures, un mois de congé pour tous, le temps supplémentaire réduit à son strict minimum, seraient des mesures susceptibles de sauvegarder ou de créer 249,000 emplois à temps plein au Québec. De plus, elle disait favoriser aussi l'augmentation du nombre de congés parentaux et autres, une politique de pré-retraite et des programmes d'accès à l'égalité." (30)

D'ailleurs dans "A nous le progrès" et concernant principalement les femmes, la CSN, "dans les mois à venir" proposait "Que les comités de la condition féminine, dans les régions, les fédérations et les syndicats accentuent la sensibilisation sur les impacts des nouvelles technologies, sur la santé et développent des objectifs de négociation afin d'assurer la promotion des femmes face aux changements technologiques."

A cet égard,

"Le comité national de la condition féminine a développé une session de base sur la condition féminine et plus récemment une autre sur le harcèlement sexuel au travail". (31) De plus, le Comité-femme de la Fédération des enseignantes et enseignants du Québec, relevant de la CSN, a publié un document sur l'accès à l'égalité, qui reprend certaines revendications du document "Les femmes n'ont pas les moyens de reculer", qui rend compte qu'un jour de leur vie les femmes doivent s'assumer économiquement et donc à travailler, que présentement les femmes gagnent moins de 2/3 du salaire des hommes, dans leurs ghettos d'emplois. On propose donc des pistes possibles pour des mesures d'accès à l'égalité résumé dans un programme d'accès à l'égalité en trois volets:

1- Engagement: Augmenter les effectifs féminins dans l'enseignement :

50/50 dans chaque discipline -

- a) nouvel engagement: programmes d'accès à l'égalité, priorité aux femmes lorsqu'elles ont les qualifications et si dans un secteur les femmes sont absentes, rechercher une femme pour le poste.
- b) relocalisation pour la sécurité d'emploi.

2- Recyclage: Priorité des femmes dans l'obtention des congés de perfectionnement et que le recyclage tienne compte des prés-requis; niveau secondaire et collégial: partie intégrante du recyclage.

3- Modalités:

- a) freiner les pertes d'emplois; mesures préférentielles visant au maintien de l'emploi des femmes pour maintenir les effectifs de 50/50;
- b) réaménager les règles de l'ancienneté;
- c) créer des emplois. (32)

Les positions de la C.S.N. se sont actualisées, comme à toutes les tables de concertation, à la 5ème rencontre de la Conférence sur l'électronique et l'informatique où la C.S.N. occupait un siège. Les revendications qui ont été mises de l'avant sont les suivantes:

La C.S.N. a fait valoir qu'il ne peut reposer uniquement sur les entreprises privées ni sur l'absence du rôle de l'État, "l'entrepreneurship repose donc pour nous principalement sur les résultats du contexte social général et la reconnaissance des différents acteurs sociaux et des droits qui en découlent". On a été d'accord avec la nécessité de favoriser la formation supérieure mais avec le souci de ne pas accroître "l'exode des cerveaux". Concernant les Centres de recherche, on a donné un désaccord pour tout fusionner et sur l'autonomie complète et on a souligné la "nécessité de préciser la place des socio-économiques".

Commission # 2: Concernant cette commission on a mis de l'avant que "toute stratégie d'informatisation doit s'inscrire dans une politique plus large de développement économique où l'objectif de plein emploi est reconnu." On a insisté sur "le rôle moteur" de l'État non pas comme le pourvoyeur mais comme "exemple qu'il doit donner" à tous les niveaux comme "implications des travailleurs, impact à considérer, les emplois". En ce sens on a parlé de projets pilotes qui pourraient être menés. Concernant l'aide aux entreprises pour fin d'informatisation, on a demandé qu'elle soit conditionnelle au respect de certains critères: droit à l'information, négociation, nombre d'emplois impliqués, etc.". Concernant les secteurs prioritaires, on les trouve très discutables et on a demandé que des études soient poursuivies sur ces priorités. On a insisté plus spécifiquement sur la "nécessité d'établir des politiques sectorielles de développement".

Commission # 3: concernant la nécessaire implication des travailleuses et travailleurs: la C.S.N. a préconisé l'approche législative par une loi-cadre qui "permettrait une application universelle et uniforme pour les entreprises". Selon la C.S.N., "une loi-cadre permet de libérer les négociateurs de la pression des manifestations et d'assurer le respect de certains droits fondamentaux relatifs à l'introduction dans l'entreprise: droit à l'information, droit à la négociation, maintien du niveau d'emploi, droit à la formation (comp-éducation), des dispositions pour privilégier l'accès des femmes à la formation, santé-sécurité, etc". Concernant la réduction et le réaménagement du temps du travail, on a fait valoir "la réduction de la semaine à 35 h. sans perte de salaire, de droits et avantages; le contrôle du temps supplémentaire; l'allongement des vacances annuelles à quatre (4) semaines; une politique de congés: parentaux, formation, sabbatique; la retraite facultative et progressive à compter de 55 ans". On a insisté sur l'importance de mesures législatives (code du travail et normes minimales) "à cause de leur caractère universel et contraignant".

Commission # 4: La C.S.N. a été satisfaite des travaux de cette commission et a donc appuyé fortement les différentes recommandations.

La C.S.N. a aussi appuyé fortement les propositions amenées par les groupes de femmes, sur les programmes d'accès à l'égalité et des mesures particulières pour les non-syndiqué-e-s.

La C.S.N. a terminé la rencontre de cette Conférence en se disant déçu, "désabusé parce que la recherche de consensus a été trop difficilement atteignables." (33)

NOTES

Conseil des Syndicats Nationaux (CSN)

- (24) Les puces qui piquent nos jobs - document de sensibilisation sur la microélectronique, Bélanger, Suzanne, Comité de la Condition féminine, Novembre 1982, Annexe.
- (27) Nouvelles technologies - Ministère de l'Éducation, Université de Montréal, 1983, 100 p.
- (28) Ibid p. 50
- (29) A nous le progrès! - Orientations et revendications de la C.S.N. face aux changements technologiques, document soumis au Conseil confédéral spécial de la C.S.N. en novembre 1983, C.S.N., janvier 1984, 70 p.
- (30) La Presse, 30 mars 1985
- (31) Article "Du pouvoir et des syndicats" paru dans le Magazine "Mouvements", printemps 1985, p. 33
- (32) S'trouver une job c'est ben dur pis s'marier c'est pas sûr, Document sur l'accès à l'égalité, Fédération des enseignantes et enseignants du Québec, Comité-Femmes C.S.N., janvier 1985, 48 p.
- (33) Considérations générales sur la tenue des Conférences socio-économiques sur l'électronique et l'informatique, C.S.N., document interne, Montréal, avril 1985, 17 p., et certaines notes prises lors de cette Conférence.

Conclusion

Après avoir donné leur position par rapport aux changements technologiques, les syndicats ont formé une coalition syndicale pour défendre leur droit à la négociation dans le secteur public et ainsi contrer le projet de loi sur l'arrangement qui réduisait leur rôle et leur droit à la négociation.

La coalition regroupe une quinzaine d'organisations syndicales représentant quelque 361,000 travailleuses et travailleurs du secteur public et parapublic québécois.

De plus les centrales participent aux consultations de la commission consultative sur le travail (Commission Beaudry). Pour eux la revision des lois du travail est des plus urgente. Une de leur demande sera sans doute la diminution des heures de travail diminution qu'ils revendiquent depuis longtemps.

PARTIE V

POSITION DES ENTREPRISES - PATRONAT
CONCERNANT LES NOUVELLES TECHNOLOGIES

ENTREPRISES - PATRONATIntroduction

En comparaison avec les autres acteurs du débat, les entreprises ont très peu publié, pour ne pas dire rien, concernant leur position face aux différents enjeux. Toute la publicité dans les différents médias pour l'achat de tel nouveau modèle d'ordinateur "qui font tout pour vous", de logiciels "made in Québec", des programmes "au plus bas prix", donc toute cette publicité devient la prise de position de ces entreprises de tous les secteurs de la société.

"Nous n'avons pas besoin de publier quoi que se soit, l'informatisation est en train de se faire", nous a-t-on répondu, dans les entreprises que nous avons contacté, que se soit la Société d'investissement Desjardins, Bell Canada, Fédération du Textile, Bureau de coordination des hôpitaux affiliés à l'Université de Montréal, Bytec-Comterm Inc, et combien d'autres. Parfois on nous répondait que les études qui pouvaient être faites, comme à Bell Canada, étaient des "documents internes", qu'on ne rendait pas public.

Donc pour la grande majorité des entreprises, l'informatisation se fait donc "tout seul" et n'a pas besoin de prise de position. Mais en fouillant et en y regardant de près, certains propos et documents sont intéressants à consulter.

Ce sont les grandes entreprises qui les premières ont ouvert leur porte à l'informatisation, surtout dans les domaines bancaires et financiers/assurances, ainsi que le secteur manufacturier. Mais les petites entreprises emboitent lentement le pas grâce aux micro-ordinateurs, des logiciels plus adaptés à leurs besoins ainsi que des subventions gouvernementales. Dans la plupart des cas, le patronat décide unilatéralement de procéder à des changements technologiques. Les travailleur-e-s n'ayant aucun contrôle sur l'organisation du travail n'en ont pas non plus sur les changements apportés par les technologies sur l'organisation du travail.

L'organisation du travail au Québec a connu l'implantation du Taylorisme et l'organisation scientifique du travail, ainsi que le Fordisme et la chaîne de montage qui ont été beaucoup dénoncés, combattus par les travailleur-e-s québécois et canadiens, prenant la forme de mouvements de contestations et des grèves importantes, dans les années 1960-70. Si bien, que les patrons ont dû aller à la recherche de nouvelles méthodes. Un nouveau courant de méthodes de travail naît dans les années '70. Ce courant inspiré de différentes théories psychosociologiques qui visent à l'humanisation du travail viennent d'un psychologue industriel américain - Herzberg - dont sa principale méthode pris l'appellation de "qualité de vie au travail" au Québec. Cette méthode vise à faire participer les travailleur-e-s par des consultations, à humaniser le travail et à améliorer les relations entre les travailleur-e-s, tout en modifiant certaines contraintes du taylorisme et du fordisme, en modifiant en même temps, le contenu des emplois. Et dès le début de leur implantation, on s'est aperçu que les projets de "qualité de vie au travail" rendaient les travailleur-e-s plus heureux et surtout augmentaient la productivité.

Comme le démontre très bien l'IRAT dans son document A l'ouvrage, l'organisation du travail au Québec, et ce par des descriptions de cas précis, les programmes "qualité de vie au travail" (les QVT), s'ils se présentent comme une participation des travailleur-e-s et un climat de travail plus humain, ils ont des effets très négatifs à long terme. L'IRAT donne par exemple le cas d'un programme QVT dans un centre de produits congelés chez Steinberg, programme qui était basé sur la participation des employé-e-s, la rotation des tâches, le concept d'équipe, la rémunération basée sur les connaissances et non sur la tâche accomplie et sur un climat de travail basé sur l'entraide. Les effets ont été désastreux pour les employé-e-s: il n'y a pas eut amélioration des conditions de travail, au contraire, il y a eut augmentation de la charge de travail, parcellisation des tâches, etc. Et ceci n'est qu'un exemple, l'IRAT en donne d'autres qui ont eut les mêmes effets négatifs. (1)

Aussi comme les programmes de QVT sont de plus en plus contestés, les patrons poursuivent une autre stratégie qui consiste maintenant, à remplacer le plus possible la main-d'oeuvre par des machines (ordinateurs, robots, etc.) en automatisant les processus de production. "Ces stratégies patronales sont souvent présentées derrière un discours voulant que de nouvelles formes de travail et l'automatisation des processus de production aille dans le sens d'une requalification du travail". Alors qu'il n'en est rien. "Il y a une plus grand productivité", c'est tout, de dire l'IRAT. (2)

(1) David, H., et Bernier, C., A l'ouvrage! L'organisation du travail au Québec, IRAT, Bulletin No. 19, juin 1981, 106 p.

(2) Ibid, p. 34

L'évolution technologique serait un des grands facteur qui influence la productivité et l'économie, une économie qui deviendrait mondiale et où le Québec a à faire sa place et même devenir compétitif. Aussi les entreprises mettent généralement l'accent sur le fait que les nouvelles technologies étant source de progrès socio-économiques elles s'imposent donc à notre société québécoise. Nous n'aurions pas le choix. On insiste donc sur la nécessité d'effectuer rapidement le "virage technologique" afin de devenir concurrentiel sur notre marché national ainsi que sur le marché international. "En réalité, les chefs d'entreprises n'ont pas le choix. Ils sont condamnés à accepter les technologies nouvelles, à s'adapter et à innover s'ils ne veulent pas perdre leurs marchés aux mains des concurrents et être éliminés." (3) Aussi dans le cadre de cette concurrence, le patronat en appelle à une hausse de la productivité du travail, à une diminution des coûts de production qui peuvent être atteints seulement par des investissements technologiques.

Lors de la Conférence sur les Communications en 1983, les exposés et les réactions des acteurs patronaux ont été révélateurs sur la position qu'ils s'entendaient prendre dans le débat en cours. Par exemple,

M. Claude Dessureault, vice-président exécutif de l'Association des Manufacturiers Canadiens - section Québec - valorisait "notre plus grande richesse": la richesse humaine. Aussi, conscient que "le problème majeur" du changement technologique, c'est "les effets sur les travailleurs", il disait la volonté des manufacturiers d'améliorer la formation des employé-e-s par rapport aux nouvelles technologies. "Il s'agit de se rencontrer, de

(3) Bulletin du C.P.Q., Les changements technologiques, Vol. 13, No. 130, Conseil du Patronat du Québec, 1984.

322.

réaliser ensemble la possibilité de permettre à notre ressource humaine de s'améliorer, de se perfectionner sur le plan individuel et sur le plan collectif. Quant à nous, de l'entreprise privée, nous les manufacturiers, au cours des prochaines années, vous allez sentir notre volonté à cet effet et nous allons organiser, commençons tranquillement, des centres de productivité qui vont permettre à tous et à chacun de donner son plein rendement pour améliorer notre productivité, notre compétitivité, pour devenir vraiment concurrentiel sur le plan mondial." Aussi selon lui, le changement technologique doit être au service de l'individu, d'abord pour se perfectionner et au service de l'entreprise pour atteindre ses objectifs économiques "dans le but d'augmenter notre standard de vie à tous." (4)

Avec l'innovation technologique arrivent aussi de nouveaux services et produits. Pour certains, se sont les nouveaux services qui ont amenés la nécessité des changements technologiques. Il en est ainsi des institutions financières qui ont connu des changements, par une multiplication des services offerts, demandant donc de nouvelles méthodes de travail plus efficaces et rapides. Sont révolues les anciennes méthodes de travail au plan administratif, l'époque du "Ledger" tenu à la main ou à l'aide de machines comptables mécaniques qui servaient les seuls services de dépôt offerts par les caisses avaient trait à la conservation du capital social, au maintien des comptes d'épargne et à des prêts hypothécaires et à la consommation. En effet, dans les années 1960, se sont multipliés les services à offrir à

(4) Secrétariat des Conférences soci-économiques du Qué., Rapport de la Conférence sur les Communications tenue à Montréal les 4,5 et 6 octobre 1983, premier trimestre 1984, p. 258.

la clientèle, tels les services d'épargne (à terme, stable, de retraite, de logement, etc.), les services de crédit (variable, commercial, agricole, etc.), les prêts (personnels, à remboursement périodique, etc.). Les anciennes méthodes de comptabilité ne pouvaient plus absorber un tel volume de services et transactions.

C'est ainsi, comme plusieurs autres institutions financières, le Mouvement Desjardins a abordé "son virage technologique" dès 1970, virage qui se poursuit dès lors. Le système de traitement de données SIC de Desjardins relie 1250 des 1430 Caisses Populaires et d'Economie ainsi que 115 autres répartis au Canada. Ce système traite des actifs de près de \$18 milliards, dont plus de \$300 millions de transactions annuellement. Aussi, une des grandes innovations du Mouvement Desjardins et qui fut un des premiers au monde, en ce domaine, est le télétraitement du cycle complet de toutes les données comptables. D'autres innovations sont venues s'ajouter, comme le service inter-caisse dès 1972 qui traite plus de 17 millions de transactions annuellement, un service de dépôt et retrait directs dès 1977 et plus récemment, un réseau de guichets automatiques. Et la prochaine étape pourrait être celle du libre service à domicile (home banking), des guichets automatiques encore plus "intelligents" et des services de counselling. "On devait s'adapter aux nouvelles technologies et faire mieux que les concurrents", d'ajouter Raymond Blais, président, après avoir expliqué ces changements et innovations technologiques au Mouvement Desjardins, lors d'une conférence en 1984. (5)

(5) Blais, Raymond, prés., Les nouvelles technologies au Mouvement Desjardins, Conférence présentée devant l'association des Brevetés de l'Institut des des banquiers, Mouvement des Caisses pop. et d'économie Desjardins, du Qué., 2 mai 1984.

Impacts des nouvelles technologies

Il est intéressant de connaître plus précisément les discours véhiculés sur les différents aspects (emploi, organisation du travail, santé et sécurité, formation, etc.) de l'implantation des nouvelles technologies de l'informatique dans les différents secteurs du marché du travail. Donc voici un aperçu.

Bien sûr les entreprises et le monde patronal sont conscients que les changements technologiques peuvent occasionner l'apparition de problèmes même de nouveaux auxquels on ne s'attendait pas, changements dans l'organisation du travail, etc. Mais à chaque fois qu'il en est question on en parle comme de conséquences normales dans tout changement technologique ou d'organisation, d'impacts à contrôler, de nouveaux fonctionnements à apprivoiser, etc. Surtout on insiste sur le fait qu'essayer de bloquer ces changements ou de les retarder serait encore pire.

Ghislain Dufour, vice président exécutif du Conseil du Patronat propose l'approche suivante: "d'une part il faut accepter le changement d'entrée de jeu, et d'autre part, sachant qu'on peut l'apprivoiser comme le passé nous l'a démontré, trouver les moyens qui nous permettrons de vivre les étapes difficiles le plus harmonieusement possible...Il me semble évident que l'heure n'est plus à se demander si nous devrions emboîter le pas. Il faut bien davantage nous demander comment nous pourrions rattraper le retard que nous accusons sur nos concurrents." (6)

(6) Dufour, G., Les changements technologiques et le bien-être, Notes pour une allocution au Congrès National de l'Ass. Can. pour la santé mentale, Montréal, 2 novembre 1984, p. 4

Les pertes d'emplois on ne peut les passer sous silence mais on les minimise en faisant miroiter les nombreux avantages que les nouvelles technologies apportent dans les fonctions des postes d'emploi, comme par exemple la requalification de certains emplois. Claude Dessureault, vice-président exécutif de l'Ass. des manufacturiers canadiens en parlait en ces termes lors de la Conférence sur les Communications en 1983: "Ce qui est important, ce n'est pas de considérer qu'il y aura des pertes d'emplois mais plutôt de quelle façon les nouveaux emplois seront créés. Si on recule dans l'histoire, toutes les révolutions technologiques du passé nous ont prouvé que ça créait plus d'emplois et celle-ci n'est pas différente. Malgré tous les prophètes de malheur qui vous diront qu'on est devant un désastre, devant des pertes d'emplois, je veux demeurer très optimiste." (7)

Pourtant il y a 145,000 employé-e-s dans les banques au Canada alors qu'il y en avait 155,000 il y a huit ans, avant l'arrivée des nouvelles technologies, et dans 20 ans ce nombre aura diminué de moitié, dit-on. (8) Comme plusieurs facteurs font qu'il est difficile d'associer directement pertes d'emplois et automatisation, la partie patronale s'en sert comme moyen de minimiser les effets. D'ailleurs ^{les} stratégies patronales semblent contribuer également à obscurcir ou à masquer d'éventuels effets de l'informatisation sur l'emploi: il arrive que des employé-e-s soient transféré-es d'un service à un autre non encore automatisé; il existe des cas de rétrogradation; l'on ne

(7) Secrétariat des Conférences, Ibid, p. 420

(8) Nadeau, Michel, v-p. de la Caisse de dépôt et placement du Québec, On peut mater...assez facilement les changements technologiques..., Article dans la revue "Formation et emploi", déc.84/janv. 85, p. 4

comble pas les postes laissés vacants; l'on transforme de plus en plus d'emplois en postes à temps partiel. Tous ces cas ajoutent à la difficulté de mesurer les effets de l'informatisation sur le volume de l'emploi. Il ne faut pas oublier non plus, qu'il n'en irait aucunement de l'intérêt du patron désireux d'implanter des changements dans son entreprise, que des mises à pieds ou encore qu'une dégradation trop évidente des conditions de travail se fasse sentir dès les premières étapes d'implantation et ce, notamment si le personnel est syndiqué. De plus, dans certaines entreprises syndiquées, des paramètres minima ont déjà été négociés et c'est sans doute ce qui contribue le plus à minimiser les effets néfastes de l'informationsation sur l'emploi et les conditions de travail.

Concernant le taux de chômage record ces années-ci au Québec, selon les entreprises, il serait imputable en grande partie à cause d'une récession économique mondiale, aussi selon M. Dufour, "il serait incorrect d'imputer le haut taux de chômage dont notre pays est actuellement affligé aux changements technologiques qui sont survenus récemment. Car je crois qu'il faut affirmer avec Georges Elgozy (écrivain français, auteur de *Automation et Humanisme*) que: "Les suppressions d'emplois dans les pays industrialisés sont bien moins souvent imputables à l'automation qu'aux fermetures d'usines dont les productions sont périmées." (9)

Selon M. Blais, au cours de la période d'implantation intensive du système informatisé (1970-74) dans les Caisses Desjardins, il y a eu stabilisation du personnel malgré l'actif multiplié par $2\frac{1}{2}$ fois et un enrichissement des tâches des employé-e-s. "De fait, ceux-ci cessaient de consacrer

(9) Dufour, G., Ibid, p. 11

une portion importante de leur temps à des tâches répétitives (addition des piles de cartes ou calcul des intérêts, mise à jour des livrets manuellement), pour se consacrer à des travaux reliés à l'octroi de nouveaux services aux membres et à l'allongement des heures de services aux membres des caisses. (10)

Mais selon le CTM à son 7ème Congrès, nous entendons un tout autre "son de cloche": l'arrivée de l'ordinateur au Mouvement Desjardins en 1966, aurait aboli certaines fonctions tout en ^{en} créant d'autres. De nouveaux postes ont été créés en 1975 mais en 1979 il y eut 30 coupures de postes et 330 reclassifications. Et en 1982, il y eut encore 63 abolitions de postes, une vingtaine de personnes sont techniquement en surplus mais leur emploi est protégé. (11)

Les employeurs mettent aussi beaucoup l'accent sur la création de nouveaux postes, de nouveaux emplois, de nouvelles compétences (analystes, programmeurs, techniciens et autres spécialistes); donnant ainsi la preuve qu'avec les nouvelles technologies nous nous dirigeons vers une période de croissance de l'emploi et non de chômage. On fait référence en ce sens à l'étude de S.G. Peitchinis qui conclue qu'à long terme, les techniques nouvelles créent plus d'emplois qu'elles n'en éliminent. (12) On se réfère aussi à une étude (1980) du Conseil économique du Canada qui indique que "du point de vue des effets que les innovations ont exercé sur le nombre de travailleurs, il y a eu des augmentations nettes du nombre des travailleurs, tant du côté de la production que des autres". (13)

(10) Blais, R., Ibid, p. 11

(11) CTM, Les changements technologiques des années '80 - Bilan et priorités, document du 7ème Congrès du CTM (FTQ), Montréal, avril 1983, p. 11

Dans les institutions financières, on parle de nouveaux emplois de services-conseils; des fonctions-conseils qui seraient créés rendant les institutions de demain plus automatisés et en même temps plus humaines, c'est à-dire offrant un accueil à la clientèle plus personnalisée. "Ainsi le personnel-conseil pourra aider la préparation du budget du membre et même possiblement le réaliser sur micro-ordinateur. Les employés des caisses connaîtront à nouveau tout le monde et cette fois, par l'intermédiaire de leur clavier-écran." (14)

En fait ces nouveaux emplois sont des spécialisations qu'un nombre minime de personnes auront accès. M. Michel Nadeau, va même plus loin en disant que nous nous dirigeons vers une spécialisation des institutions financières mêmes. "Il faut se spécialiser par exemple dans la gestion de l'épargne individuelle, dans la gestion de l'épargne des entreprises, etc." (15)

(12) Peitchinis, S.G., The employment implications of computers and telecommunication technology, avril 1981.

(13) De milto, D., McMaheu, E., Wills, R., Innovation and Technological change in five Canadian Industries, C.E.C., Octobre 1980.

(14) Blais, R., Ibid, p. 19

(15) Nadeau, M., Ibid, p. 6

- Réduction du temps du travail

Selon le discours patronal, le travail serait plus intéressant, moins routinier, les tâches routinières étant exécutées par les machines;

il y aurait augmentation de responsabilités mais aussi d'autonomie. On parle aussi de la réduction du temps de travail rendu alors possible. Mais sur ce sujet, la position patronale est favorable et défavorable selon la façon de l'aborder. Favorable parce que susceptible d'éviter ou d'abaïsser les coûts de réembauche ou de formation de d'autres travailleurs; aussi la nécessité de cette formule pour éviter des licenciements qui désorganiseraiient la production. Défavorable si cette formule doit représenter un fardeau fiscal en augmentant la masse salariale, le coût des prestations sociales et les cotisations d'assurance chômage et en alourdissant les frais d'administration. On serait donc favorable mais non pas selon la demande syndicale qui est - sans perte de revenu -. La retraite anticipée est aussi envisagée. On serait aussi favorable au travail à la maison. A ce sujet, on parle plutôt du manque d'échanges social et non de toute la sécurité d'emploi remise en question par les syndicats et les groupes sociaux.

- Santé et sérurité au travail

"La plupart des employeurs sont conscients de ces problèmes et généralement des solutions qui tiennent compte des particularités propre à chaque situation sont appliqués." (16) Cette phrase résume assez bien ce qui est véhiculé comme discours sur la question. On parle de ces problèmes d'une façon très générale et on ne dit presque rien sur les moyens pris pour les enrayer.

- Formation et Recyclage

Pour contrer le chômage, la déqualification des emplois, on s'en remet à la formation/recyclage nécessaire. D'ailleurs dit M. Dufour, "la plupart des grandes entreprises investissent déjà des sommes considérables pour tenir à jour les connaissances de leurs employés en fonction de l'évolution de la technologie dans leur domaine...Quelle est alors la part de responsabilité qui incombe à l'Etat et aux travailleurs eux-mêmes dans de telles situations? Une réflexion s'impose." (17)

En fait les entreprises ont moins d'avantages à recycler leurs employé-e-s surtout à cause des coûts que cela leur demande. Il est vrai que les PME ne sont pas en mesure financière pour assurer une formation/recyclage adéquate car déjà elles doivent obtenir des subventions pour s'informatiser. Donc l'aide de l'Etat est importante.. En fait, ce qui est donné dans les entreprises, c'est plutôt un "training" sur les machines, pas plus. On s'en remet donc au gouvernement pour la prise en charge de la formation professionnelle.

Le Conseil du Patronat a d'ailleurs donné sa réaction suite au projet d'éducation permanente du gouvernement québécois. Dans l'ensemble, on est satisfait de la politique d'éducation des adultes du gouvernement, surtout en regard de la formation professionnelle et ce, selon certains points.

(16) Dufour, G., Ibid, p. 12

(17) Dufour, G., Ibid, p. 12

1- On est heureux que la question des programmes de formation professionnelle de la main d'oeuvre soit confié au Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, puisque le Conseil le demandait depuis 1980;

2- On est d'accord parce qu'on l'a demandé aussi depuis longtemps, qu'une priorité soit donnée à la formation "qualifiante", en fonction des besoins du marché du travail qui mise sur une "plus haute qualité des ressources humaines et requiert des compétences accrues";

3- On constate avec satisfaction que le gouvernement n'a pas donné suite à certaines recommandations de la Commission Jean, entre autres le congé-éducation rémunéré et les prélèvements automatiques sur la masse salariale; "autant de mesures coercitives qui auraient encore une fois imposé aux entreprises d'ici, un fardeau financier sans commune mesure avec leur capacité de payer". Aussi la voie de l'incitation choisie par le gouvernement "offre plus de chance de succès";

4- Mais on se questionne sur les modalités pratiques non suggérées concernant l'exercice du droit au principe "généreux" du droit fondamental pour tous à l'éducation de base;

5- L'aspect de l'énoncé qui déçoit le plus le Conseil, est "l'absence d'intégration de cet énoncé dans une vision plus large des problèmes" rencontrés par la main-d'oeuvre qui devrait prendre forme dans une "véritable politique intégrée et cohérente de main-d'oeuvre".

(18)

(18) Dufour, G., Un projet d'éducation permanente, Exposé lors de la rencontre de consultation organisée par le gouvernement du Québec, sur l'Enoncé de politique gouvernemental, 10 mai 1984

Une chose que demandent tous les employeurs, c'est que les jeunes qui sont encore aux études suivent des cours d'informatique. Car il est important qu'ils se préparent "d'avance" au marché du travail. Par exemple, pour les nouvelles embauches à la Caisse de dépôt, on a une façon particulière de procéder à l'évaluation des jeunes. "On en réunit une douzaine en ce qu'on appelle un centre d'évaluation de l'emploi. L'expérience consiste à les faire parler durant une heure et demie autour d'un thème comme le taux d'intérêt, par exemple. Il y a des juges qui assistent à l'expérience et qui évaluent ces jeunes gens. Ce sont ensuite ces jeunes qui s'autoévaluent. On mesure en dernier lieu les écarts-types, et on fait le choix des "gagnants"." (19)

Pour les compétences supérieures et les formations en spécialistes, on se tourne du côté des Universités. Car des pénuries d'emplois importantes se font sentir dans les secteurs à haut niveau informatique (techniciens, programmeurs, etc.) qu'on doit recruter à l'étranger parce que nous n'avons pas la main-d'oeuvre qualifiée ici au Québec. En ce sens, ce n'est plus une question de choix mais de survie de notre "faire-faire".

Lors de la Conférence sur les Communications en 1983 Bell Canada disait augmenter de \$13 millions son budget en recherche et développement: "Ca veut dire recruter énormément de chercheurs. Nous avons présentement 525 personnes qui oeuvrent au Québec dans ces domaines. Nous avons l'intention d'en ajouter 125. Nous parlons ici d'une certaine catégorie de chercheurs. Des gens qui détiennent une maîtrise ou un doctorat dans les sciences des communications ou dans les sciences connexes et je vous soumets que c'est là une denrée très rare au Québec". (20)

Le Conseil du Patronat a quant à lui exposé la conception qu'a le monde des affaires du rôle de l'Université dans notre société en pleine transformation et ce, lors du Colloque sur "Le monde du travail et l'université", tenu à Trois-Rivières le 25 mai 1983. Selon le Conseil, l'université a la mission d'assurer la formation adéquate en informatique nécessaire pour les nouveaux emplois. M. Dufour a formulé certains moyens pour y parvenir:

- Affecter des ressources à l'Université pour les secteurs sur lesquels s'appuiera notre développement technologique;
- Trouver des "moyens incitatifs" pour favoriser les inscriptions dans les secteurs prioritaires - la coercition est à éviter mais l'aide aux étudiants devrait être "en fonction des choix prioritaires pour la société";
- Concernant la formation des spécialistes, l'entreprise pourrait collaborer dans ce sens que "l'étude des applications technologiques les plus avancées pourrait cependant se poursuivre avantageusement dans le cadre de programmes d'immersion dans les entreprises les plus novatrices";
- On serait aussi ouvert à des alternances cours-stages pratiqués sur une base intensive;
- Et on demande que la formation scientifique soit polyvalente - "Pour fins de comparaisons, soulignons que 40% des étudiants qui obtiennent une maîtrise au Japon sont diplômés en génie. Au Québec, en 1981, 8,2% seulement des diplômés de deuxième cycle l'ont été en génie.";

- On propose aussi la même affectation prioritaire de ressources concernant la recherche, la recherche fondamentale surtout et qui réponde à des impératifs de développement économique, vers les secteurs où l'offre correspond à la demande. (21)

- L'intervention de l'Etat

En ce domaine, on est soit demandeur: la formation de base, le recyclage, aide à l'informatisation (pour la PME surtout), etc., ou on est "sur ses gardes", car la solution législative ou règlementaire peut être un "piège". "Il serait vain et même dangereux de vouloir, par voie législative ou autrement, imposer à toutes les entreprises, les mêmes façons de procéder. Chaque entreprise vit une réalité, des conditions financières, une concurrence, autant de facteurs qui font de chaque cas un cas unique qu'il faut traiter comme tel. Les partenaires dans l'entreprise demeurent les mieux placés pour résoudre leurs problèmes, y compris celui de l'ajustement aux changements technologiques." (22)

(20) Secrétariat des Conférences, Ibid, p. 174

(21) Dufour, G., Un projet d'éducation permanente, Ibid, p.

(22) Dufour, G., Pour un virage sans dérapage, Allocution au Colloque sur "Le monde du travail et l'université", Trois-Rivières, 25 mai 1983.

(23) Bulletin du C.P.Q., Les changements technologiques et leurs retombées, Vol. 15, No. 152, 1984.

- Relations patronales-syndicales

A certaines affirmations des syndicats, le patronat répond en donnant ses argumentations. A l'affirmation courante que "le virage technologique devra cette fois profiter aux travailleur-e-s" et non seulement aux détenteurs de capital", le patronat répond que cette affirmation contient une fausseté et un danger. "La fausseté: les travailleurs n'auraient pas jusqu'à maintenant profité des retombées des changements technologiques"; le danger: "entretenir l'illusion que ce qui profite à un groupe devrait nécessairement être "arraché" à l'autre". Et on donne comme argumentation le taux de croissance de la population active au Canada; que les surplus économiques sont allés dans les hausses de salaires, la baisse relative des prix de vente et la hausse du taux de rémunération brute sur le capital investi. "Il faudrait une fois pour toutes que les promoteurs de la lutte des classes se rendent compte que le dynamisme des uns favorise les autres et vice-versa." (23)

A l'affirmation des syndicats que "l'innovation technologique porte essentiellement sur la production de nouveaux produits et ne profite pas aux travailleur-e-s", le patronat répond que l'innovation porte également sur l'amélioration des produits existants et qu'en plus, les travailleurs en profitent directement: "augmentation des qualifications requises des travailleurs, augmentation du nombre de travailleurs" surtout dans la production", ainsi que "l'embauche de travailleurs supplémentaires". En plus, en tant que consommateurs, les travailleurs profitent des produits nouveaux, "meilleurs et moins chers", ce qui les "aident à vivre mieux". (24)

(24) Bulletin du C.P.Q., Les changements technologiques, Vol. 13, No. 130, 1984.

En fait tous les pourparlers entre syndicats et entreprises se font à partir des conventions collectives où des dispositions concernant les nouvelles technologies sont contenues dans la moitié des conventions collectives actuellement en vigueur au Québec. D'ailleurs, de peur de législations gouvernementales, le patronat préfère négocier directement avec les syndicats même si c'est "à la miette", ce qu'il donne de marge de manoeuvre aux employés. "Dans les entreprises où les employés ont choisi par le biais d'un syndicat de discuter des changements technologiques, les gestionnaires sont à la disposition du syndicat pour en discuter. "On n'a pas besoin de législation pour ces choses-là." (25)

- La Problématique des Femmes

Dans les discours patronaux, il n'est pas du tout question de la problématique spécifique des femmes au travail. On mentionne que les femmes sont "plus touchées" que les hommes par la bureautique et on veut pallier à cette difficulté en disant que la formation et le recyclage pourront donner aux femmes une requalification d'emploi. On ne parle jamais de sexisme au travail, de la discrimination des emplois et de la rémunération, etc. (On aura confirmation de cette non prise en compte de la problématique des femmes plus tard dans cette partie de ce document dans une prise de position de la part de l'Ass. des Manufacturiers Can. sur l'accès à l'égalité et concernant les prises de positions des entreprises lors de la dernière rencontre de la Conférence sur l'électronique et l'informatique qui a eut lieu en avril 1985 dernier).

(25) Secrétariat des Conférences, propos de Claude Dessureault, Ibid, p. 315

(26) Dufour, G., Allocution au Congrès pour la santé mentale, Ibid, p.

- Progrès

Par delà les difficultés à surmonter, les conséquences à dépasser, les défis à relever, on en revient toujours dans la rhétorique patronale à dire que "l'homme est capable de faire face à la situation aujourd'hui autant qu'il a su le faire par le passé". (26) Et alors on met l'accent sur les nombreux avantages de progrès pour convaincre les plus sceptiques: le progrès technologique qui permet aux travailleurs d'accroître leur niveau de vie, leur pouvoir d'achat, la baisse des prix de certains produits comme le blé, la pénicilline; une diminution du temps de travail "pour payer ces produits", une baisse des prix courants.

Le Conseil du Patronat rapporte que malgré une conjoncture économique défavorable au Canada et au Québec, il y a eu croissance du taux de la population active et ce, parmi les plus élevés au monde: en 1961, il y avait un emploi pour 3,01 personnes; en 1966, un pour 2,80; en 1971, un pour 2,66; en 1976, un pour 2,43 et 1981, un pour 2,23 personnes. (27)

Et les progrès dans différents domaines de la vie sociale découleraient directement des retombées de l'utilisation de l'ordinateur: le domaine médical en matière de diagnostic dans la micro-chirurgie; dans le secteur de la météo, tous les nouveaux instruments de prévisions; enfin toutes les applications de la technologie moderne qui libère l'homme du travail, lui permet une vie plus facile avec plus de temps à accorder aux loisirs et ce, dans un environnement qu'il peut contrôler. "Au virage technologique dont nous entendons parler tous les jours, il nous faut maintenant y associer intimement le virage de mentalité." (28)

(27) Dufour, G., Ibid.

(28) Blais, R. Ibid,

L'INFORMATISATION PAR LES ENTREPRISES ET LE MONDE PATRONAL

Il est intéressant de regarder plus précisément qu'elle pourrait être un programme global, une vision générale, une direction de priorités concernant l'informatisation que pourrait avoir le monde patronal des entreprises. Nous en avons ici deux modèles: celui de l'Asso. des Manufacturiers Can. (AMC) et celui du Conseil de l'Industrie Electronique du Québec (CIEQ).

L'Informatisation de l'AMC

L'Association des Manufacturiers Canadiens (AMC) a publié depuis quelques années des documents sur sa vision des changements qui se produisent dans le domaine manufacturier. Son dernier document - Un avenir qui promet - publié en 1984 est plus précis et plus ponctuel concernant cette vision en tenant en compte les changements technologiques. Dans ce document, l'AMC trace les grandes lignes de sa vision du domaine manufacturier jusqu'à l'an 2000. Au départ, l'Ass. entre au centre du sujet, c'est-à-dire à sa question centrale: la productivité. Pour l'AMC, l'amélioration de la productivité est nécessaire pour fournir 25% d'emplois de plus que les 2 millions qu'elle fournit déjà. "La question logique est d'une signification essentielle et doit être comprise: l'avenir de la fabrication canadienne ne sera assuré que si la productivité est améliorée et si davantage de gains de productivité sont réinvestis dans l'intérêt d'une croissance à plus long terme." (29)

Et ce qu'on nous explique alors, c'est que plusieurs facteurs et tendances affectent directement l'avenir du secteur manufacturier canadien.

(29) AMC, Un avenir qui promet, Toronto, Sept. 1984, p. 9

Avant tout il y aurait la grande vulnérabilité du secteur de la fabrication canadienne qui s'est actualisée en 1981-82 par une diminution plus forte de sa production que pour les autres pays. Mais ce serait les tendances mondiales qui obligeraient le Canada à s'améliorer:

- a) le nouvel environnement commercial mondial, par une compétition mondiale féroce;
- b) la quatrième révolution industrielle qui serait marquée par,
- c) la fabrication basée sur l'information par les nouvelles technologies de l'informatique.

Il est donc nécessaire d'améliorer la productivité (cette phrase revient régulièrement) et urgent d'entamer un effort d'excellence pour "survivre". C'est donc à "un effort de guerre" que nous convie l'AMC. "La concurrence internationale féroce à laquelle devra faire face l'industrie canadienne pendant le reste de ce siècle et au-delà, exige que la direction, les employés, les syndicats travaillent de concert d'une façon que l'on n'a vue précédemment qu'en temps de guerre." (30)

Et le grand défi consiste à "augmenter la compétitivité de la fabrication, grâce à une productivité accrue", pour éviter la destruction de la croissance future (en emploi, produits et exportations) qui depuis le début du siècle n'a cessé de performer. Mais des lacunes existent aussi. Selon le rapport de 1984 de la EMF Foundation sur la compétitivité industrielle internationale, parmi 22 pays, le Canada était quatrième en ressources humaines,

(30) AMC, Ibid, p. 18

septième pour la productivité, mais dis-septième pour l'acceptation des technologies permettant une plus grande efficacité, le dix-neuvième pour la qualité des relations industrielles et la participation des travailleurs à la gestion et vingt-deuxième, soit le dernier, pour les tendances de productivité des employés. (31)

Aussi l'AMC convie tous les intéressés (direction, employés, syndicats) à travailler de concert. "Travailler de concert signifie que l'employeur et l'employé traitent conjointement de questions touchant à l'exploitation; en discutant ouvertement des buts de la compagnie, de la position concurrentielle, des problèmes et des solutions possibles. Travailler de concert signifie consulter les employés sur les conditions sanitaires et de sécurité, et des conditions de travail en général. L'amélioration de la productivité doit devenir un objectif commun." (32)

Et pour solutionner les problèmes de gestion qui se posent à l'implication des employés, on suggère deux méthodes:

1- rassurer les employés sur les changements technologiques et perte d'emplois dues à la nouvelle technologie, en mettant l'accent entre autre, sur les préavis, sur l'importance de "prendre soin des siens"(employés), sur la désirabilité du partage des gains, etc.;

2- reconnaître les divers systèmes de compensation flexible comme la participation aux profits, partage des gains de productivité, participation des employés aux capital-actions, etc.

(31) AMC, Ibid, p. 17

(32) AMC, Ibid, p. 19

Mais concernant l'impact de la technologie sur les emplois et le travail, pour l'AMC c'est clair: "Les preuves historiques suggèrent qu'il y aura une augmentation nette d'emplois en raison de l'avance technologique." Et on se réfère au Conseil économique du Canada pour dire que, "l'amélioration de la productivité est généralement accompagnée par une augmentation du rendement approximativement égale à la quantité nécessaire pour éviter la perte d'emplois." (33)

Et justement pour éviter les pertes d'emplois, mais surtout pour relever les grands défis qui passent par l'augmentation de la productivité, l'AMC présente une "option gagnante", l'investissement dans les ressources humaines, c'est-à-dire l'amélioration des systèmes d'éducation et de formation par une interaction plus poussée entre le monde des affaires et l'éducation. Ces interactions pourraient avoir ces formes:

- le soutien financier des sociétés, selon certaines priorités;
- l'éducation coopérative;
- des programmes d'associés et d'affiliés des sociétés;
- des contrats de recherche, de conseils et de conférence;
- des programmes de formation (et on privilégie une méthode basée sur la performance dont le rythme de la formation est déterminé par l'aptitude de l'employé); cette formation pourrait être desservie par les collèges et universités "branchés" à l'industrie;
- échange de personnel;

(33) AMC, Ibid, p. 20

- conférences et symposiums;
- programmes de bénévolat;
- l'accès des société aux ressources des universités et collèges.

Et pour donner "un visage humain" à la technologie avancée qui arrive dans l'industrie de la fabrication manufacturière, l'AMC donne les grandes lignes directrices de gestion, soient:

- Préavis des changements technologiques (mais on n'indique pas ce qu'il représente dans le temps);
- Des méthodes de gestion et des communications;
- "Prendre soin des siens": recyclage, embauche contrôlé, déplacements;
- Le traitement des employés déplacés;
- La conception des emplois et la qualité du travail;
- Les aptitudes et l'ancienneté;
- Le programme relié à l'augmentation de la productivité;
- La réduction de la semaine/l'année de travail, c'est-à-dire de ne pas les réduire pour l'instant, afin de conserver notre compétitivité internationale.

Concernant les investissements technologiques devenus nécessaires et "impératifs" en tant qu'"armes comtétitives", l'AMC démontre les besoins et facteurs d'influences:

- . Un climat économique sain,
- . Un soutien gouvernemental,

- . La recherche et le développement gouvernementaux (mais qui ne devraient jouer qu'un rôle limité dans le soutien à l'innovation industrielle);

- . La diffusion de la technologie (qui n'est pas assez faite ici au Canada);

- . Un rôle de soutien pour les Universités.

Concernant plus spécifiquement le rôle du gouvernement, l'AMC estime qu'il y a eu "propension à imposer de plus en plus de lois à tous les paliers de gouvernement et donc qu'il serait plus désirable d'en arriver à "une uniformité au moins de principe". Et de plus, "A notre avis, les gouvernements devraient signifier clairement qu'ils s'attendent à ce que les parties impliquées dans une question acceptent la principale responsabilité de solution de leurs problèmes, et que le rôle du gouvernement se bornera largement à appuyer et à faciliter. La tentation est forte de légiférer afin de réagir à diverses pressions, mais les gouvernements ne devraient légiférer que si toutes les autres alternatives ont été épuisées (comme la concertation.) (34)

Mais on demande le soutien financier de l'Etat pour l'investissement technologique; les encouragements fiscaux étant ce qu'on privilégie.

Au niveau Commercial, l'AMC a deux priorités:

- . Un accès augmenté et assuré au marché américain, et
- . Un accès accru aux marchés en voie de développement ailleurs.

Et c'est d'ailleurs à ce niveau que l'AMC fait des recommandations précises concernant les deux priorités.

(34) AMC, Ibid, p. 22

"La première étape de l'exploration de tous les moyens d'obtenir un accès fiable et préférentiel au marché américain, dans l'esprit du GATT, comprend à notre avis un groupe de travail conjoint du secteur privé et du gouvernement fédéral, conjointement présidé par un industriel important et le Ministre du Commerce International, pour considérer:

- a) les options stratégiques pour l'obtention d'un accès fiable et préférentiel au marché américain, dans l'esprit du GATT, et
- b) les mécanismes appropriés pour assurer un examen complet de l'impact des options stratégiques sur le secteur privé, cet examen se faisant secteur industriel par secteur industriel." (35)

Et comme tout au long du document on a parlé de collaboration, on termine par les grandes lignes de quatre modèles de concertation entre le secteur public et le secteur privé:

- . Un processus budgétaire, en ce sens d'"ouvrir" le processus d'établissement du budget des ministres des finances;
- . Une politique relative à la concurrence;
- . Le Centre canadien du marché de la main-d'oeuvre et de la productivité qui joue un rôle "d'aplanisseur" des affrontements;
- . Un système d'information sur les matières dangereuses au lieu du travail.

(35) AMC, Ibid, p. 58

- L'Accès à l'égalité

En avril 1985, l'Association des Manufacturiers Canadiens - Division du Québec, organisait un Colloque sur l'égalité en emploi et présentait un document "prise de position" et base de discussion sur la question.

L'AMC se dit favorable à l'égalité en emploi car "l'égalité en matière d'emploi est favorable aux affaires... Elle est nécessaire à l'efficacité des rapports avec les employés." Et touche particulièrement les femmes qui elles se "préparent à des carrières différentes de celles d'autrefois, carrières qu'elles poursuivent".

Pour appuyer cette position, l'AMC se réfère à ses précédentes publications et surtout son dernier document "Un avenir qui promet" (dont il vient d'être traité précédemment). L'AMC fait ressortir l'importance et la nécessité d'une meilleure gestion des ressources humaines pour en arriver à relever ses défis: la survie de l'entreprise, une production intensifiée, l'expansion, la concurrence et la compétitivité internationale.

On y fait mention aussi que la législation sur les droits de la personne exige les employeurs à éviter la discrimination en emploi. On souligne toutefois que ces "changements" doivent commencer dans les systèmes de valeurs, l'éducation, etc., là où les employeurs "n'exercent aucun contrôle".

Ce qui est du ressort des employeurs?

Une meilleure coopération entre le milieu des affaires et les milieux éducatifs entre autre, "en vue d'aider les femmes (et les groupes désignés) à se prévaloir d'importantes possibilités en matière de carrière;

. Une gestion des changements technologiques pour "donner un visage humain à la technologie".

~~Mais l'AMC se préoccupe de la réglementation et la législation~~

qui exigeraient des mesures obligatoires à l'égalité en matière d'emploi.

"Des règlements complexes instaurent la rigidité dans les décisions qui doivent être prises au lieu de travail. A notre époque la souplesse du fonctionnement est essentielle à la productivité et à l'expansion d'une entreprise". Par contre, l'AMC se dit favorable à une égalité en matière d'emploi basée sur l'engagement interne de l'entreprise et de ses directeurs. Et elle favorise "l'étapisme" concernant de telles mesures. Car des mesures "plus directes" ou "plus obligatoires" qui ont déjà été en vigueur dans le secteur public n'ont, selon l'AMC, "produit que des progrès limités" et qu'on a pas encore trouver ce qui est à améliorer dans ces mesures pour en arriver aux résultats escomptés.

"Néanmoins, les employeurs peuvent se servir des mesures récemment annoncées à titre de guide pour réaliser des progrès dans leur utilisation et le perfectionnement des ressources humaines. Ils peuvent tenter de les implanter en engageant leurs employés à élaborer un programme à leur mesure basé sur la situation individuelle de l'entreprise....Le fond des vues de l'AMC sur l'égalité en matière d'emploi, c'est que les employeurs doivent accélérer leur action positive." Et on donne comme exemple que dans certaines entreprises, on a instauré "des pratiques positives et des programmes spéciaux" (mais sans expliquer lesquels et comment ils sont mis en place et les résultats), en vue de cette intensification.

Si on résume rapidement la position de l'AMC, mais qui représente assez bien la position des autres entreprises et le monde patronal en général, on a ces indices:

On nous demande de faire un acte de foi et de confiance aux entreprises qui "oui" sont favorables à l'égalité en matière d'emploi et ont une action positive et des programmes spéciaux en ce sens, mais qui "non" ne veulent pas être contraints et contrôlés par des mesures et une réglementation obligatoires.

(36)

(36) AMC, Les vues de l'AMC sur l'égalité en matière d'emploi - base de discussion, Division du Québec, Montréal, mars 1985, 5 p.

CONSEIL DE L'INDUSTRIE ELECTRONIQUE DU QUEBEC (CIEQ)

La publicité de cet organisme est: "Tout est mis en place (ou presque) pour faire de l'industrie de l'électronique québécoise une Industrie forte - Il ne manque que votre participation".

Le Conseil de l'Industrie Electronique du Québec (CIEQ) qui existe depuis 1981 et qui regroupe les fabricants de produits électroniques et de logiciels du Québec, dont plusieurs PME, remplit les fonctions d'organisme consultatif auprès du gouvernement afin de promouvoir les intérêts de ses membres. En tant que porte-parole officiel de l'industrie électronique au Québec, son message se veut clair et convainquant: "Parce que l'électronique constitue la technologie-clé des deux prochaines décennies, elle est sans conteste le facteur de développement de toutes les autres industries et c'est en cela qu'elle est essentielle à la croissance économique d'un pays." (37)

Le retard du Québec dans le secteur de l'électronique, qui selon le CIEQ, serait attribuable à l'instabilité des entreprises en ce domaine tout nouveau, l'absence de planification stratégique, la faiblesse de l'effort de recherche et de développement ainsi que le manque d'un soutien financier, lui cause une dépendance étrangère en matière technologique qui a des répercussions sur son économie et sa place sur l'échiquier international. Car, selon le CIEQ, ce qui caractérise l'industrie électronique au Québec, c'est la pauvreté des capitaux québécois, capitaux qui viennent de l'étranger ou canadiens et une concentration et domination de grandes entreprises étrangères.

(37) CIEQ, L'électronique: la carte gagnante, Mémoire présenté au Ministre Landry, Québec, février 1982, 22 p.

Cette dépendance nous amène à importer les principes et méthodes de pays concurrents sans parler des produits, et d'exporter nos compétences et notre savoir-faire parce qu'ils ne trouvent pas de travail ici, faute d'entreprises.

Aussi c'est à des actes et des effets très concrets et "non des paroles" que le CIEQ convie le gouvernement: "Seules des politiques de développement industriel intégrés à des objectifs économiques vastes et solides permettront d'améliorer la productivité, de conquérir les marchés intérieurs et extérieurs et de redresser la balance commerciale déficitaire au Québec." (38)

Aussi on propose certains éléments de solution:

a) Une politique audacieuse et un engagement total basée sur une volonté politique indéfaillible dans un environnement propice aux investissements, à l'innovation et au développement:

- en déclarant prioritaire le secteur de l'électronique en tant que moteur des autres industries;
- en développant les secteurs à forte incidence technologique;
- à l'affectation systématique d'un pourcentage du budget de chaque ministère à l'innovation;
- des stimulants à la recherche et au développement et des programmes d'aide coordonnés de concert avec un organisme représentatif des principaux agents économiques;
- le renforcement de la politique d'achat du Québec de produits nouveaux ou de prototypes par le biais des ministères;
- des stimulants économiques et des compensations fiscales accordés aux autres industries du Québec.

b) La souveraineté technologique:

- une stratégie basée sur nos forces;
- des investissements en recherche dans le secteur privé mais coordonnés avec l'industrie de l'électronique;
- la collaboration des divers intervenants des milieux manufacturiers, industriels, universitaires;
- la définition d'une stratégie de concurrence nationale.

c) Le financement pour la recherche et le développement:

- Le Plan Parizeau d'épargne-action aux investisseurs dans la PME;
- maximiser les SODEQ (prêts illimités, vente d'unités de programmes);
- des crédits d'impôt pour tous les budget en recherche et développement. (39)

(38) CIEQ, Ibid, p. 15

(39) CIEQ, Ibid, pp. 15-21

CONFERENCE SUR L'ELECTRONIQUE ET L'INFORMATIQUE

C'est sûrement à la troisième rencontre de la Conférence socio-économique sur l'électronique et l'informatique qui a eut lieu en avril 1985, que la position des entreprises/patronat s'est le mieux actualisé. (40)

Lors des allocutions d'ouverture les représentants d'entreprises soit de l'industrie de l'électronique ou autre comme l'Ass. des Munufacturiers, ont exposé leurs priorités. Par exemple, Robert Piquette du CIEQ a fait valoir ce qui est pour lui "le grand objectif": "ne pas se demander combien d'emplois seront perdus avec l'informatisation mais plutôt combien d'emplois seront perdus si l'informatisation ne se fait pas". Le représentant de C.A.D.A.P.S.O., André Gauthier a mis de l'avant le besoin de l'aide du gouvernement par des incitatifs fiscaux, une politique de "faire-faire", d'autres mécanismes d'aide comme "le guichet unique"(un seul endroit de financement). La Chambre de Commerce, par son représentant Jean-Paul Létourneau a souligné le principe à développer, celui d'"acheter québécois", tout en mettant des réserves concernant la formation des gestionnaires, son désaccord de privilégier les syndicats et il n'a pas voulu parler de la réduction du temps du travail" qui n'a pas sa place à cette conférence mais plutôt à la Commission Beaudry". Tout au long des débats des trois jours de la rencontre, ces priorités ont été remis sur la table concernant les quatre Commissions.

Commission # 1: On a fait valoir le principe du "guichet unique" pour le financement des activités de R & D industriels. Concernant la politique du "faire-faire", on a mis de l'avant que le "faire-faire" devait être fait

(40) Les propos dont il sera question ici proviennent de notes prises à la Conférence.

par l'entreprise privée et de plus "nous voulons une politique agressive". En ce qui concerne la politique d'achat, l'AMC s'est dit en désaccord avec le non protectionnisme mis de l'avant par la Commission, et qu'au contraire un "certain protectionnisme" est nécessaire ici au Québec.

Commission # 2: Concernant l'aide à obtenir pour l'expertise technologique, les entreprises ont fait valoir que les abris fiscaux seraient la bonne formule. En ce qui a trait à l'information à obtenir sur l'état de l'informatisation, on a soulevé le danger de créer une bureaucratie en donnant trop de pouvoir au Centre québécois pour l'informatisation de la production. Pour ce qui est de la formation professionnelle, on a donné son accord mais pour la formation des gestionnaires on a demandé que cette formation soit donnée par les entreprises. Différemment des autres intervenants, on a été en accord avec les secteurs prioritaires choisie mais on a demandé pourquoi l'industrie de l'électronique et de l'informatique ne se retrouvait pas parmi ces secteurs prioritaires. Par contre, on a été en désaccord avec les critères déterminés surtout celui sur "le poids économique du secteur tel que révélé par sa main-d'oeuvre totale employée". On a fait valoir que ce critère devrait signifier les bonnes entreprises et non celles qui "s'effondrent".

Commission # 3: On a été d'accord pour une planification de l'informatisation dans les entreprises, disant que c'est un principe général qui est déjà là admis. Mais on a rappelé les difficultés des PME (manque de

ressources financières, techniques et humaines). Aussi on a demandé que cette planification ne soit pas imposée dans un cadre qui alors deviendrait trop obligatoire, "vu que plusieurs aspects peuvent être difficile à prévoir" et aussi qu'on ne doit "pas faire peur" aux travailleurs".

Concernant justement l'implication des travailleurs dans cette planification, on a donné son accord de principe "toutefois les travailleurs doivent s'en tenir aux prérogatives de la direction de l'entreprise". En fait, on a privilégié une "souplesse générale" en évitant un cadre et des mesures imposées et coercitives, et en appelant à "une transparence de bon aloi", à un dialogue. Et on a été en parfait désaccord pour donner quelques pouvoir que se soit aux syndicats dans un cadre législatif, pour "ne pas imposer un droit de gérance", il faut la négociation entre les parties.

Concernant les deux propositions amenées par les groupes de femmes, les représentants d'entreprises ont donné leur accord sur celle ayant trait aux mesures de sécurité spéciales pour les travailleur-e-s non syndiqué-e-s mais ils ont été tout d'abord en désaccord sur celle ayant trait aux programmes d'accès à l'égalité. Ils étaient prêts à reconnaître le principe d'égalité entre hommes et femmes, mais pas plus. Il leur fut dit que ce principe était déjà contenu dans la Commission des droits de la personne québécoise et la Charte des droits et liberté canadienne. Après une longue discussion, ou plutôt un affrontement avec les groupes de femmes, ils ont donné leur accord pour la reconnaissance de ces programmes... "dont les contenus seront définis ultérieurement".

Commission # 4: Concernant cette Commission, on a été en accord en principe sur toutes les recommandations, sans vraiment faire valoir des points précis.

A la synthèse de clôture des travaux, on s'est dit "grandement déçu du si peu de consensus ainsi que du manque de volonté collective et de l'absence de la promotion d'un climat propice à l'éclosion d'un développement industriel au Québec". La porte-parole du CIEQ a souligné, "j'ai peur que mon industrie soit contrainte de poursuivre sans l'apport de consensus...."

PARTIE VI

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (BIT)

Dès 1979, le Bureau International du Travail avait une section dans son Bulletin Officiel, sous le thème: Les Effets des Nouvelles Technologies; et la problématique des femmes est depuis, souvent abordée. Aussi dans sa Revue Internationale du Travail, le BIT publie régulièrement ses nouvelles études et recherches. De plus, plusieurs livres ont été publiés sur la question des nouvelles technologies.

En 1981, dans son ouvrage Les femmes, la technologie et le développement, on soulignait que toutes les études sur les changements technologiques arrivaient à cette conclusion que "les changements technologiques augmentent les possibilités d'emploi des femmes tout en les précipitant dans des emplois moins mécanisés et moins spécialisés". On faisait aussi remarquer que même si les changements technologiques réduisaient l'effort physique dans un grand nombre de postes, "on note également que partout où il y a manque de possibilités d'emploi pour tous les travailleurs, c'est la main-d'oeuvre féminine qui subit les plus graves conséquences dans la période de transition". (1)

En 1983, le BIT publiait les résultats de son étude concernant les perspectives d'améliorations des conditions de travail des femmes. Cette étude donne un bon portrait des femmes au travail par le monde. D'après les estimations du BIT, plus de 575 millions de femmes exerçaient une activité économique de par le monde en 1975, constituant 35% de la main-d'oeuvre mondiale.

(1) BIT, Les femmes, la technologie et le développement, Genève, 1981, 11p.

En effet, en 1975, selon le BIT, le monde comptait 22,1 millions de jeunes travailleuses âgées de dix à quatorze ans (soit 10,4% des adolescentes et 15,2 millions de femmes qui continuaient à exercer une activité économique à l'âge de soixante-cinq ans et plus, soit 11,8% d'entre elles. Toutefois, la proportion des "actives" dans ces deux groupes d'âge, qui atteignait 16,6% et 16,4% en 1950, continuera, d'après les estimations du BIT, à baisser rapidement; moins de 5% des adolescentes et guère plus de 8% des femmes âgées feront partie de la main-d'oeuvre en l'an 2000. Par contre, la période de 1950-75 a été marquée par une forte augmentation du taux d'activité des femmes dans toutes les classes d'âge entre 20 et 50 ans. Voici un aperçu des résultats de cette étude, selon différents aspects:

La répartition des travailleuses selon les secteurs économiques: Dans les pays "dit en développement", la grande majorité des travailleuses est concentrée dans l'agriculture (90% ou plus selon les pays). Alors que dans les pays "dit développés", c'est le secteur tertiaire qui compte le pourcentage le plus élevé; surtout dans les services (52,3% en moyenne). Sauf quelques exceptions (par exemple en Asie), les femmes représentent une partie importante de la main-d'oeuvre totale dans la catégorie des professions libérales et techniques, dépassant les hommes dans certains cas (en grande partie du fait de leur prépondérance dans l'enseignement et la santé publique). Elles ne forment qu'une petite proportion des directeurs et des cadres administratifs supérieurs, mais sont nombreuses parmi les employés de bureau et de commerce. (En Suède, les femmes avaient récemment encore le choix entre vingt-cinq professions, les hommes entre trois cents). Mais il faut faire remarquer que les femmes sont souvent occupées dans les petites et moyennes entreprises.

La répartition des travailleur-e-s selon la forme d'emploi: Les travailleuses se retrouvent majoritairement dans les emplois peu stables et des postes peu qualifiés, n'offrant guère d'occasion de faire carrière. Selon le BIT, une enquête par sondage effectuée en 1979 par l'Office statistique des Communautés européennes, fait état de 9,2 millions de travailleurs à temps partiel, dont 8 millions de femmes; elles constitueraient 23,6% de la population active féminine, selon les neuf pays considérés.

Les conditions de travail: Il existe certains problèmes qui selon le BIT, sont directement imputables à la nature ou à la forme de l'emploi qu'elles exercent, ou en découlent en grande partie (questions de rémunération). D'autres relèvent de la manière dont est perçue la condition féminine dans une société "qui tend à sous-évaluer le travail des femmes" et dans un monde du travail "aux structures encore essentiellement masculines", où le prototype du "travailleur" est l'homme dans la force de l'âge. D'autres enfin, sont effectivement liés à des caractéristiques physiologiques, et notamment au rôle de la femme dans le processus de reproduction.

Selon le BIT, les conditions d'emploi des travailleur-e-s à temps partiel devraient être "proportionnellement équivalentes à celles des travailleur-e-s à plein temps", mais elles ne le sont pas toujours. A tort ou à raison, les employeurs estiment que les coûts (recrutement, formation, administration, services sociaux, sécurité sociale) sont proportionnellement plus élevés pour l'emploi à temps partiel que pour l'emploi à plein temps, ce qui n'est pas sans conséquences sur le plan des rémunérations. Quant à la

sécurité de l'emploi, ces travailleur-e-s jouissent en général de garanties moindres. Leurs perspectives de promotion sont limitées. Enfin, tous les pays ne sont pas encore dotés d'une législation assurant une protection sociale adéquate des travailleur-e-s à temps partiel, notamment en ce qui concerne les droits aux congés, les avantages liés à l'ancienneté et la sécurité sociale.

Problèmes de santé: Les femmes qui sont soumises à des contraintes de temps, des travaux répétitifs, des tâches perceptives et mentales (ex.: téléphonistes) seraient plus éprouvées au niveau du système nerveux. Selon le BIT, une enquête portant sur trois mille travailleur-e-s de l'industrie légère britannique a en effet décelé chez les hommes 9,1% de névroses confirmées et 19,2% de troubles névrotiques mineurs contre respectivement 11% et 23% chez les femmes. Et selon le BIT, cela tiendrait au métier et non au sexe. Car en examinant une population mixte de téléphonistes, le BIT a constaté que la fréquence des atteintes est la même chez les hommes que chez les femmes.

En outre, explique le BIT, la concentration des femmes dans certains secteurs les expose en grand nombre à des risques spécifiques, comme ceux amenés par la micro-électronique. Ces progrès affectant des secteurs où les femmes sont employées en grand nombre, retiennent fortement l'attention dans les pays industriels. En matière de conditions de travail, l'expérience a montré que les effets de l'informatisation peuvent être aussi bien positifs que négatifs. L'enrichissement du travail de quelques-uns (généralement des hommes) occupant des emplois de conception ou de décision s'est fait au prix de

la détérioration du contenu du travail, de l'intensification du rythme de travail et de la perte de qualifications de nombreux autres, occupant des postes d'exécution (essentiellement des femmes). En outre, fait remarquer le BIT, l'utilisation de matériel informatisé doit faire l'objet d'une étude ergonomique attentive sur la base de laquelle les conditions de travail (pauses, durée maximale journalière d'utilisation) devront être adaptées de manière à réduire au minimum les surcharges visuelles et nerveuses. Le BIT préconise une durée ne dépassant pas quatre heures, cette durée interrompue par une pause d'un quart d'heure environ après 1 heure de travail.

La rémunération: La différence entre la situation des hommes et celle des femmes est particulièrement marquée. Les femmes sont en général plus nombreuses dans la catégorie des "bas salaires". Le BIT montre que en 1977, dans les pays industriels, le gain des femmes représentait en valeur réelle entre 55% et 80% de celui des hommes. Différents facteurs influenceraient ces écarts, comme la qualification, l'instruction, le peu d'ancienneté, le temps du travail, la rotation dans des emplois pénibles, etc. Le BIT insiste pour dire que La Convention No 100 et la Recommandation No 90 sur l'égalité de rémunération est universellement reconnue. En février 1983, 102 pays avaient ratifié cette Convention. Donc se serait dans sa mise en application que se trouverait le problème majeur.

La condition féminine et les conditions de travail: Selon le BIT, la société reste encore ambivalente à l'égard du travail des femmes, à cause "des idées et préjugés bien enracinés". Et cette image a une influence sur elles et qui se manifeste par les choix de formation et d'emplois. Même si une approche plus

égalitaire des rôles masculin et féminin dans la famille se dessine, en pratique, d'expliquer le BIT, les femmes s'efforcent, souvent au prix de tensions pénibles, de "concilier leur rôle professionnel avec celui qui leur est assigné au foyer", et que la société, leur famille, leurs collègues et elles-mêmes considèrent comme primordial. Si l'on commence à remettre en question l'idée que de plus grandes responsabilités familiales incombent aux femmes, en pratique donc, celles-ci assument encore "l'essentiel des soins aux enfants et des tâches domestiques".

Dans certains pays (comme l'Allemagne de l'Ouest) la législation prévoit des congés et des pauses supplémentaires au travail pour les femmes, compte tenu du nombre de leurs enfants ou simplement parce qu'elles sont des femmes. De plus, l'âge de la retraite est inférieur pour les femmes, dans bon nombre de pays. Le congé spécial pour élever un jeune enfant ou soigner les enfants malades, par exemple, est accordé dans certains pays, soit au père, soit à la mère. Aussi le BIT se questionne donc sur les mesures de protection particulière pour les femmes. Sur ce sujet, il fait référence à des idées partagées. Pour les partisans de la protection, il convient de dispenser la femme de "certains travaux jugés pénibles ou dangereux" et du travail de nuit. Les partisans de la non-protection disent que "les inconvénients pour un sexe valent autant pour l'autre sexe" et ils soulignent que le sexe ne devrait pas servir de critère pour la répartition des rôles et des statuts familiaux, professionnels ou sociaux. Mais de souligner le BIT, "tous s'accordent à reconnaître" qu'il faut "assurer la protection de la femme enceinte contre les agressions du milieu de travail"; il importe aussi de ne pas exposer la femme en âge de procréer à des risques susceptibles de compromettre une future maternité.

Mais le BIT préconise le "Plan d'action en vue de promouvoir l'égalité de chances et de traitement" pour les travailleuses adopté par l'OIT en 1975 et qui met l'accent sur le fait de revoir, à la lumière des connaissances scientifiques les plus récentes et de l'évolution technique, toute la législation protectrice s'appliquant uniquement aux femmes, pour savoir s'il convient de réviser, d'étendre à tous les travailleurs de compléter, de maintenir ou d'abroger cette législation. Aussi pour le BIT, la négociation collective est-il un mécanisme fondamental pour l'amélioration des conditions de travail des salarié-e-s. Encore faut-il, pour qu'elle apporte aux travailleuses une aide efficace, que les femmes soient syndiquées et que les cadres syndicaux soient conscients des problèmes que rencontrent les travailleuses et décidés à lutter pour leur solution. (2)

Le BIT a aussi étudié ^{en 1983,} les effets de la micro-électronique sur l'emploi des femmes dans les travaux de bureau, et en a tiré plusieurs importantes conclusions:

- Jusqu'à présent, la cadence d'introduction des nouvelles techniques reste modérée, et les nouveaux équipements sont moins répandus en Europe qu'en Amérique du Nord;

- Malgré l'économie de personnel qu'elles permettent dans les banques, les assurances et l'administration, les microtechniques n'ont pas entraîné de "grosses" pertes d'emplois; cela tient en partie à la relative lenteur de leur diffusion et à la montée de la demande dans ces domaines;

(2) Séguret, Marie-Claire, Les femmes et les conditions de travail: quelles perspectives d'amélioration?, Article dans la Revue Internationale du Travail, Mai-juin 1983, Vol. 122, No. 3, pp. 313 à 328.

- Les techniques informatiques réduisent le nombre des emplois de bureau peu qualifiés et font appel au contraire à un personnel capable de concevoir, d'organiser et de trouver des solutions aux problèmes. A mesure que change le profil des tâches, on risque de voir se creuser l'écart de qualification au détriment des femmes dans les sociétés où elles ne jouissent pas des possibilités de formation voulues;

- De cette troisième conclusion, il résulte que le changement doit commencer à l'école et qu'il faut encourager les filles à y prendre des options plus techniques, propres à leur infuser l'esprit d'analyse requis pour accéder à des emplois prometteurs;

- Le relèvement des qualifications ne suffit pas toujours à faciliter le passage aux tâches de la bureautique moderne. Celle-ci, en effet, favorise le morcellement du travail en tâches spécialisées et fragmentées, qui risquent d'être plus axées "sur le manuel que sur le mental", avec des emplois toujours plus structurés, centralisés et impersonnels;

- A l'inverse, la bureautique se prête aussi à une décentralisation favorable à l'autonomie et à l'initiative des travailleurs et donc à un travail plus agréable et enrichissant. Mais l'adoption de la micro-électronique n'entraîne pas à elle seule "de si heureux résultats"; tout dépend de la manière dont le travail sera organisé, et de la possibilité d'aménager le bureau moderne de manière à accommoder les profils de poste les plus intéressants. (3)

(3) Blanchard, Francis, La technologie, le travail et la société: quelques indices tirés des recherches du BIT, Article dans la Revue Internationale du Travail, Mai-juin 1984, Vol. 123, No. 3, pp. 287 à 296.

Dans une étude sur la formation publiée en 1984, le BIT examine comment la formation peut contribuer à une amélioration réelle, profonde et durable des conditions et du milieu de travail. Car, selon le BIT, la formation a "un rôle à jouer grâce à son pouvoir de transformation des aptitudes et des attitudes, et en raison d'une certaine carence des supports institutionnels". On démontre la nécessité d'une nouvelle stratégie: il faut, pour aller vite, "former des formateurs", intégrer la formation particulière à ce domaine dans les enseignements généraux et professionnels, et diffuser des notions simples et essentielles. L'idée-force qui s'impose est de "faire agir" en sensibilisant; mais il reste beaucoup à faire pour préparer un enseignement vivant qui éveille l'intérêt et incite à l'action, pour utiliser les structures existantes et choisir, en fonction des besoins ressentis, les canaux par lesquels se dissémineront les connaissances et, surtout, la conscience des problèmes et la volonté d'y apporter des solutions. (4)

Dans une précédente étude en 1981, on expliquait que une condition indispensable pour une vraie égalité de chances pour les femmes en emploi, était de diversifier l'emploi. Comme le partage des tâches entre hommes et femmes connaîtra une évolution, selon le BIT, par cette étude, on pèse les facteurs favorables et défavorables au changement. Parmi les facteurs favorables, on relève ceux-ci:

- l'attachement plus grand des femmes à l'emploi (et cela même lorsqu'elles sont mariées et qu'elles ont des enfants en bas âge;

(4) Clerc, J.M., La formation, instrument d'une stratégie d'amélioration des conditions et du milieu de travail, BIT, Genève, 1984.

- les progrès constants de l'instruction et de la formation professionnelle des jeunes filles;

- les attitudes moins ségrégatives des jeunes gens des deux sexes, qui aspirent à un meilleur partage des responsabilités sur tous les plans: professionnel, domestique et familial;

- le recours de plus en plus fréquent aux mesures législatives;
- la pénurie de personnel qualifié existant dans certains pays.

En revanche, deux facteurs essentiels risquent de déployer des effets négatifs:

- le chômage croissant, qui réveille les vieux réflexes de défense des hommes contre la concurrence féminine et remet en honneur l'image de la femme au foyer;

- les modifications technologiques, et particulièrement l'introduction de la microtechnique; il est cependant difficile d'apprécier dès maintenant comment les bouleversements prévisibles qu'elle va provoquer dans les branches du secteur tertiaire très féminisées vont "retentir" sur la qualification du travail des femmes et dans quelle mesure celles-ci vont être amenées à suivre plus souvent qu'elles ne l'ont fait jusqu'à maintenant des formations techniques du secteur secondaire. (5)

Dans une autre étude parue la même année, on s'interrogeait sur la réduction du temps de travail. En partant de l'idée de l'importance de cette réduction du temps de travail, le BIT, examinait les incidences, les possibles et les inconvénients et ce, selon différentes études internationales.

(5) Janjic, M., Diversifier l'emploi des femmes: une condition indispensable à une vraie égalité des chances, article paru dans la Revue Internationale du travail, Marc-avril 1981, Vol. 120, No. 2, pp. 163 à 178.

Dans ses conclusions, le BIT s'efforce de dégager les conditions auxquelles une intervention dans le domaine du temps de travail peut avoir des effets positifs.

A son avis, il faut tout d'abord l'envisager dans le cadre d'une politique d'ensemble, non seulement à l'échelle nationale, mais aussi sur le plan de la concertation entre Etats". Il s'agit ensuite de mettre en oeuvre des moyens d'action appropriés" (recours au mécanisme des relations professionnelles, action législative ou réglementaire). Enfin, travail et emploi étant aujourd'hui en pleine mutation dans les pays industriels, il importe de considérer la réduction du temps de travail dans une perspective dynamique". (6)

Une étude publiée en 1983, est particulièrement intéressante, parce qu'elle concerne l'emploi et la discrimination fondée sur le sexe, mais aussi parce qu'elle étudie ce problème ici au Canada. D'ailleurs l'auteure Shirley G.E. Carr, tout en étant membre du Conseil d'administration du BIT était aussi, en 1983, vice-présidente exécutive du Congrès du Travail du Canada (CTC). Son étude vise à relever les problèmes existants mais aussi à voir si progrès il y a eu pour la discrimination en emploi au Canada.

Selon l'auteure, la discrimination fondée sur le sexe est profondément enracinée dans la société canadienne et les conséquences en sont particulièrement manifestes sur les lieux de travail. Il arrive qu'elle soit directe et flagrante (comme le harcèlement sexuel) mais ses formes les plus répandues découlent naturellement de certaines pratiques ou structures de l'emploi;

(6) Curvillier, Roland, Vers la réduction du temps de travail? Incidences possibles dans les pays industrialisés à économie de marché, BIT, Genève, 1981, 173 p.

souvent même elle est là en l'absence de toute intention délibérée. Pourtant, d'expliquer l'auteure, cela n'a pas été un obstacle pour que les femmes canadiennes se joignent à la population active. Et de plus, les femmes travaillent par nécessité: 30% de la population active féminine étaient célibataires en 1983, dont la plupart ne comptaient donc pas sur leur famille pour assurer leur subsistance. 10% étaient veuves, séparées ou divorcées. Et sur les 60% qui restent, beaucoup travaillent et travaillent encore pour assurer à leur famille le minimum vital.

L'auteure explore donc les mesures pratiques visant à combattre la discrimination au Canada:

- la législation sur l'égalité des salaires: la loi fédérale de 1956 sur l'égalité de salaire pour les femmes et d'autres textes adoptés par les provinces, garantit un salaire égal pour un travail égal exécuté dans le même établissement. Comme l'explique l'auteure, bien que la discrimination sexuelle y fut expressément prohibée par cette loi, la définition restreinte de l'égalité était assortie, dans certaines lois, "de dérogations si générales" qu'elle permettait "pratiquement cette discrimination" sous d'autres formes. Actuellement, une loi sur l'égalité des salaires existe sous une forme ou sous une autre au niveau fédéral et dans toutes les provinces et les territoires. Toutefois, ce n'est que dans la législation fédérale et au Québec que l'on mentionne expressément l'égalité du salaire pour un travail de valeur égale. Mais "l'application des lois n'est pas aisée" comme l'explique l'auteure. Bien qu'une personne ne puisse être licenciée pour avoir déposé une plainte, "les travailleuses hésitent à le faire par crainte de compromettre leur situation dans l'entreprise, ou ne connaissent pas la législation en vigueur".

Bien que la loi canadienne sur les droits de la personne contienne des dispositions énergiques, "les effets en ont été sapés", explique l'auteure. En 1982, les ordonnances sur l'égalité de rémunération ont été modifiées de façon à accroître le nombre de dérogations à la loi. En conséquence, lorsqu'il y a pénurie de main-d'oeuvre ou que les emplois sont déclassés en raison du progrès technique - ou "dans sept autres circonstances spéciales déterminées" - la loi peut ne pas être applicable. De plus, en plus fréquemment, les syndicats interviennent au nom de leurs membres sur les questions d'égalité salariale et déposent des plaintes auprès des commissions et autres autorités compétentes, ce qui est "un point très positif", selon l'auteure.

- les programmes d'action positive: En 1983, sept provinces canadiennes et le gouvernement fédéral permettaient la mise en oeuvre de programmes d'action positive. Mais la mise en application de ces programmes est trop "molle". Depuis 1979, relève l'auteure, la Division de l'emploi et de l'immigration, chargée des programmes d'action positive, a demandé à plus de sept cents employeurs dans toutes les régions du Canada de mettre sur pied de tels programmes, mais vingt-sept seulement s'y étaient engagés à la fin de 1981. De plus, il est difficile d'évaluer les programmes du secteur privé, "qui vont du simple groupe d'étude pour le personnel de direction aux plans globaux comportant l'établissement d'objectifs et des calendriers à respecter". Aussi, selon l'auteure, il convient d'élaborer d'autres dispositions législatives pour assurer aux femmes une véritable égalité des chances ainsi que d'autres mesures concernant la protection de la maternité (qui n'est pas assez protégée avec seulement sept semaines de congé); et d'autres mesures aidant à concilier les activités professionnelles

avec les responsabilités familiales. Les syndicats ont un rôle important à jouer dans ces différents domaines, de mentionner l'auteure, "non seulement au moment des négociations, mais aussi par les pressions qu'ils exerceront en vue d'obtenir une réforme de la loi."

Mais un problème existe: les femmes ne sont pas assez syndiquées. En 1983, au Canada, 27% environ des travailleuses étaient syndiquées, proportion très inférieure aux 43% enregistrés pour les hommes. Toutefois, entre 1966 et 1976, le nombre de syndiquées a augmenté de 160% contre une hausse de 40% seulement pour les hommes. Une enquête menée en 1978, indique l'auteure, par la Queen's University de Kingston, dans l'Ontario, a révélé que 17,5% seulement des membres de conseils syndicaux étaient des femmes, bien que ce chiffre représente une amélioration très nette par rapport à celui de 9,8% signalé en 1970. Pour tenter de résoudre ce problème de la sous représentation, plusieurs syndicats ont modifié leurs statuts dans le but de créer des comités de femmes, à la fois au niveau local et à celui des conseils d'administration, ce qui est "encourageant". Mais de conclure l'auteure, les syndicats "devront nécessairement se situer dans une perspective plus large". "Ce qui est injuste pour les femmes dans la société d'aujourd'hui est injuste pour tous les travailleurs." (7)

Selon une récente étude du BIT qui doit être bientôt publiée, la ségrégation professionnelle entre les hommes et les femmes persiste même si la plupart des sociétés industrielles actuelles se sont dotées d'une législation qui protège les travailleuses de la discrimination dans le monde du travail.

(7) Carr, Sherley G.E., L'emploi et la discrimination fondée sur le sexe: problèmes et progrès au Canada, article paru dans la Revue Internationale du Travail, Nov.-Déc. 1983, Vol. 122, No. 6, pp. 819 à 829.

Le BIT explique qu'à cause d'une orientation traditionnelle, les jeunes filles et garçons "continuent à se diriger vers des choix de formation à des tâches dites féminines ou masculines"; ce qui continue à perpétuer les écarts de salaires. En Autriche, affirme le rapport, 80% des apprenties se répartissent dans seulement 10 des 225 branches de formation du pays. En RFA, 40,5% des jeunes femmes suivant une formation en 1982, se sont concentrées dans 5 professions seulement. (8)

(8) Article dans la Presse, du 26 janvier 1985.

PARTIE VII

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (CSF)

Depuis 1973, année de sa fondation, le Conseil du Statut de la Femme, qui se voulait un moyen de liaison entre le gouvernement québécois et les groupes de femmes et les femmes en général et un moyen pour la reconnaissance publique et politique des priorités et des revendications des femmes, n'a pas cessé de produire des mémoires, études, commentaires critiques, recommandations concernant la condition féminine et des mesures pour l'améliorer, surtout après s'être vu confié en 1977, la mission "d'effectuer une étude en profondeur sur une politique d'ensemble de la condition féminine" (1).

Aussi le rapport d'étude Pour les québécoises: égalité et indépendance, rendu public en 1978, comportait-il nombre de recommandations pour en arriver à cette égalité sociale et cette indépendance économique demandées depuis longtemps par les femmes. Ces recommandations touchaient l'école, le marché du travail, les structures de décision etc., dont la première était l'amendement de la Charte des droits et libertés de la personne, suivi de recommandations touchant la création de programmes d'accès à l'égalité. On demandait l'intervention de l'Etat selon trois aspects:

- . Des politiques devront être mises en oeuvre pour favoriser une transformation des mentalités;
- . Des mesures devront être prises pour modifier et réaménager les institutions et l'organisation sociale;
- . Des moyens devront être pris afin d'assurer aux femmes la participation à divers types de décisions.

(1) Réunion du Conseil des ministres, La condition féminine, décision no 77-168 Québec, 18 mai 1977.

577.

Le rapport se terminait sur cette phrase qui est toujours actuelle: "Le pouvoir se négocie ou se prend, il n'est jamais donné!" (2)

C'est surtout avec le Forum Les femmes: une force économique insoupçonnée que le CSF a organisé en 1983, que les nouvelles technologies sont devenues une préoccupation importante. D'ailleurs à ce Forum, un atelier portait directement sur ce thème. (Voir dans Groupes de femmes, pour le résumé de cet atelier)

La même année, le service de la recherche du CSF publiait plusieurs documents concernant le travail et les femmes et les nouvelles technologies. Parmi ceux-ci, certains font ressortir, d'une façon plus claire et importante, la problématique des femmes par rapport aux nouvelles technologies.

L'EMPLOI

Suzanne Messier, dans Perspectives d'emploi pour les québécoises dans la décennie '80, essaie d'apporter des réponses aux questions concernant l'avenir des emplois des femmes. Elle se demande comment faire pour que les femmes, dont leur participation à la main-d'oeuvre augmente et continuera à le faire, cessent d'être menacées dans leurs emplois qui sont des ghettos d'emplois mal rémunérés et dans des sous-secteurs /à où arrivent les nouvelles technologies. Elle y apporte ces réponses: Il est très urgent que les femmes se dirigent vers la formation et le recyclage en sciences, ingénierie, technologie, pour avoir accès aux emplois non traditionnels et qui augmenteront. Pour le moment, la formation professionnelle, à tous les niveaux d'enseignement est "très sexué"; les filles et les femmes choisissent en grande majorité les mêmes

options scolaires dans les secteurs en surplus de main-d'oeuvre, où les garçons et hommes sont absents alors qu'elles sont absentes des disciplines prometteuses. Aussi les femmes, en plus d'aller vers la formation "prometteuse", doivent demander l'implantation de programmes d'accès à l'égalité dans l'éducation et l'emploi, maintenant permis par la Loi modifiant la Charte des droits et libertés de la personne. "Actuellement, la présence des femmes est mise en péril parce qu'elles sont ghettoïsées dans des secteurs mous que la conjoncture économique et le développement technologique défavorisent. Afin de s'assurer une place de choix dans ce monde de l'emploi, les femmes devront changer la structure de leur participation et accéder à des milieux dont elles étaient systématiquement exclues. Or, les programmes d'accès à l'égalité visent justement à éliminer cette discrimination systématique, notamment par des mesures d'accès prioritaire à la formation professionnelle." (3)

Les documents Les femmes et l'emploi et Les femmes et la production sociale, publiés en 1983, veulent montrer que même si l'emploi et le travail rémunéré ont toujours été perçus comme moins importants pour les femmes, elles ont aussi droit à l'emploi que les hommes et ce, autant par nécessité économique qu'eux. Aussi, on essaie de préciser ce que le droit à l'emploi pourrait vouloir dire pour elles. Le concept de plein-emploi est compris habituellement en fonction de la main-d'oeuvre et en fonction du chômage, ce qui exclus plusieurs femmes car celles-ci connaissent un chômage caché (ex: temps partiel) et ont des contraintes à l'emploi plus fortes que les hommes (contraintes liées à des salaires inférieurs, des occupations moins intéressantes, à des chances de promotion plus faibles, etc.).

(3) Messier, S., Perspectives d'emploi pour les québécoises dans la décennie '80, Service de la recherche, CSF, Septembre 1983, p. 70

En fait, le travail reconnu des femmes ne constitue qu'une partie de leur contribution réelle au développement économique et au bien-être de la société. On devrait inclure, ce que le PNB exclut, c'est-à-dire l'économie informelle: le travail rémunéré mais non déclaré (garde d'enfants, prostitution, travail, etc.) et le travail non rémunéré (production domestique, bénévolat, etc). "La production sociale devrait signifier l'ensemble des biens et services produits rémunérés ou non, dans le but de satisfaire le bien-être collectif." Et ainsi les femmes pourront se réapproprier les notions de production, emploi et travail. (4)

Ce qu'on explique aussi, c'est les principaux moyens pour accroître l'emploi: le laisser-faire par les forces du marché et le système économique qui décide,nt ou l'intervention de l'Etat(qui est privilégié par les auteures de ces documents) et selon deux modes: une politique de main-d'oeuvre touchant: formation et recyclage, mobilité géographique, politique de revenu, relations patrons-employé-e-s, création d'emplois et des mesures spécifiques à la population féminine; et une politique de stabilisation économique.

Ce que les auteures rendent compte, c'est que pour les femmes qui accèdent à un emploi, il y a "une transition qui va de pair avec une adaptation de la sphère du travail non-rémunéré, à la sphère du travail rémunéré." Les femmes connaissent ce cu mul ou double journée de travail qui leur demande 80 h/sem. de travail (domestique et salarié) si elles ont des enfants; le partage des tâches domestiques, des congés parentaux aideraient donc à un

(4) Rhéault, S., Les femmes et la production sociale, Service de la recherche, CSF, 31 août 1983, 106 p.

meilleur aménagement de l'activité des femmes. Il existe aussi une difficulté de transition entre les deux sphères qui est un reflet des rapports hommes-femmes.

Aussi les auteures se demandent surtout à quelle condition les femmes pourraient bénéficier des nouveaux emplois suscités par une politique de l'emploi. Et elles y répondent ainsi: dans une politique d'emploi plusieurs objectifs peuvent et doivent être poursuivis comme: diminuer les tensions sur le marché du travail, faciliter l'ouverture de nouveaux marchés, combler les besoins en biens et services, améliorer la répartition des revenus, corriger les inégalités. Pour corriger les inégalités deux orientations peuvent être prises: créer des emplois dans les secteurs où les femmes sont majoritaires ou assortir tout projet d'investissement, de subventions et de création d'emplois, de mesures visant à faciliter l'intégration des femmes à l'emploi.

En fait, pour les auteures, une politique d'emploi doit "aller de pair avec un droit de regard sur le développement d'une société" et les revendications des femmes sont essentielles si elles veulent améliorer leurs conditions de travail et améliorer les emplois, sinon "les femmes risquent d'être laissées en suspens si elles n'interviennent pas d'une façon ou d'une autre dans les décisions économiques". (5)

Louise Clermont, en faisant le tour des aspects de l'aménagement du temps de travail, le situe dans la problématique des femmes par rapport à l'emploi: la situation des divers groupes de femmes est examinée selon les

(5) Rhéault, S., Lepage, R., et Boivin, M., Les femmes et l'emploi, Service de la recherche, CSF, 19 octobre 1983, p. 38

étapes de leur vie (formation, activité domestique, retraite); leur situation familiale (conjointe, monoparentale); leur secteur d'emploi (agriculture, manufacture, commerce, services, administration). Ainsi, selon l'auteure, la base des revendications des femmes, à propos de l'aménagement du temps de travail, devrait être celle de leur réalité. A partir des objectifs de la lutte des femmes (accès au travail, à un revenu égalitaire, partage du travail domestique, droit à des activités hors travail) l'auteure procède à un examen critique des diverses formes d'aménagement du temps de travail salarié mises de l'avant actuellement, selon les notions des spécialistes du travail (travail typique, atypique, précaire, à temps plein, à temps partiel, etc.). Les formes: la réduction de la semaine de travail (à 35 ou 32 heures) sans perte de revenu; l'emploi partagé; temps partiel; autres mesures de réduction de temps de travail: augmentation des congés, contrôle des heures supplémentaires, du deuxième emploi et du travail à domicile, âge de la retraite; certaines modalités qui affectent l'étalement du temps de travail: horaires flexibles ou variables, semaine comprimée, décalage des horaires, travail en groupe, semaine allongée. L'auteure en privilégie aucune forme mais les lance plutôt dans le débat.

Et Louise Clermont conclut en mettant l'importance que toute étude, analyse et décision soit faite "en fonction des objectifs de la lutte des femmes: indépendance et égalité." (6)

(6) Clermont, L., Les femmes et l'aménagement du temps de travail salarié, Service de la recherche, CSF, août 1983, 89 p.

C'est avec le document de Renée Carpentier, en juin 1983, Les nouvelles technologies et le travail salarié des femmes, que le CSF entre de plein pied dans le débat sur les nouvelles technologies, et ce que cela signifie pour les femmes.

Selon l'auteure, "Les batailles pour l'égalité étant loin d'être des choses du passé, il est donc important que les femmes s'approprient au maximum les éléments du débat en cours, afin d'être en mesure d'élaborer le rapport de force qui s'impose, croyons-nous, non pas pour faire obstacle au progrès technologique, mais davantage pour être partie prenante de ces nouveaux développements." (7) Aussi par ce document on systématise les informations disponibles concernant les nouvelles technologies de la micro-électronique, en tentant de les rendre plus accessibles. On fait référence aux études et analyses (par les syndicats, IRAT, CSF, etc.) faites jusqu'à ce jour, ici au Québec. Les enjeux que les travailleuses devront relever sont clairement identifiés: menace des ghettos d'emplois féminins, ségrégation professionnelle qui perdure, difficulté pour les travailleuses d'une mobilité verticale (elles n'ont pas accès aux échelons supérieurs de la hiérarchie professionnelle) et leur mobilité horizontale est restreinte par l'arrivée des nouvelles technologies dans les milieux de travail.

On rappelle aussi ce constat: "Le développement technologique tel qu'amorcé, sans contrôle démocratique, constitue selon nous une menace bien réelle....c'est-à-dire sans que les travailleuses et les travailleurs puissent participer aux décisions qui les concernent en matière de changements technologiques et ce, tant au plan national (gouvernemental) que local (dans l'entreprise". (8)

(7) Carpentier, Renée, Les nouvelles technologies et le travail salariée des femmes, Service de la recherche, CSF, juin 1983, p. 4

(8) Ibid, p. 93

377

Renée Carpentier met de l'avant des propositions ou recommandations, mais aussi met en évidence certains dangers. Par exemple, concernant la formation professionnelle, même si cette formation est nécessaire pour les femmes, il ne faudrait pas, selon elle, que cette formation se limite à une formation technique spécialisée exclusivement, puisque même si les nouvelles technologies suscitent des spécialisations, elles n'éliminent pas tout le travail non spécialisé. "Aussi, en ne cherchant qu'à maximiser l'accès des femmes à de nouvelles fonctions hautement spécialisées, on laisse encore en suspens les problèmes de la majorité...La formation doit être vue aussi comme un moyen de permettre aux travailleuses d'élaborer des alternatives à l'organisation actuelle du travail." (9)

Aussi pour l'auteure ce qui devient autant essentiel, c'est d'envisager de nouvelles organisations et partage du travail. Aussi une formation "socio-politique de l'organisation du travail en contexte d'informatisation" devient tout aussi essentiel. C'est donc une "formation professionnelle polyvalente" appuyée sur une "solide formation de base", que l'auteure propose aux femmes et demande aux institutions scolaires, via l'Etat. (10)

Mais d'autres mesures s'imposent aussi comme, modifier la législation du travail par exemple pour:

. obliger les employeurs à partager avec les travailleuses et travailleurs les informations relatives aux changements technologiques et faire en sorte que les deux parties soient directement impliquées dans les décisions qui les concernent;

(9) Ibid, p. 95

(10) Ibid, p. 96

510.

- . obliger les entreprises à contribuer financièrement au recyclage de la main-d'oeuvre et à se doter de comités de formation, tel que proposé par la Commission Jean;

- . imposer aux employeurs l'obligation de se doter de programmes d'accès à l'égalité pour être éligibles aux programmes de subventions;

- . resserrer les dispositions actuelles en matière de licenciements collectifs;

- . réglementer le travail à temps partiel, tout en assurant aux travailleuses et travailleurs à temps partiel des conditions de travail comparables aux salariés à temps plein;

- . faciliter la syndicalisation en rendant possible notamment l'accréditation multipatronale;

- . prévoir des protections minimales en matière de santé-sécurité et ce, par l'établissement de normes d'utilisation des nouveaux équipements;

- . impliquer l'ensemble des partenaires sociaux dans l'application d'une politique de plein-emploi, etc. (11)

Et Renée Carpentier termine ce document ainsi: "La condition sans doute la plus fondamentale, pour que les femmes bénéficient des retombées des nouveaux développements technologiques, nous semble être celle qui consiste à trouver les moyens de développer leur rapport de force. Ceci, non seulement pour imaginer mais aussi imposer des alternatives qui tiendraient compte cette fois de l'ensemble de leur réalité." (12)

(11) Ibid, p. 98-99

(12) Ibid, p. 100

FORMATION DES ADULTES

Le Conseil du Statut de la femme a régulièrement réagit et donné ses commentaires concernant tout projet de loi, tout rapport de commissions et d'études concernant n'importe quels aspects touchant les femmes. Par exemple, déjà en 1982, on réagissait au rapport de la Commission d'Etude sur la Formation des Adultes (CEFA), surtout qu'on avait présenté un mémoire à la Commission en 1980.

Les commentaires face à ce rapport de la CEFA passent avant tout par des questionnements: "les mesures d'action positive vont-elles présenter un caractère obligatoire ou non? Visent-elles uniquement les femmes et l'emploi?" Le rapport, selon le CSF, "évite de trancher". Les modalités concrètes pour la reconnaissance des acquis, qui est pour plusieurs femmes "une mesure d'accès vitale", et les expériences particulières des bénévoles et des femmes à la maison, ne sont pas précisées dans ce rapport, constate le CSF. Encore une question: "Existe-t-il des garanties à la sérucité d'emploi des femmes en terme de recyclage par exemple?" "On aurait souhaité que le rapport reconnaisse les besoins spécifiques des femmes en ce qui a trait à des services d'accueil et de référence".

Le CSF entendait donc évaluer plus à fond certaines questions, comme les répercussions sur les femmes d'un service communautaire volontaire car "il faudrait éviter de se retrouver dans un ghetto féminin qui compense des services publics". Selon le CSF, les mesures de financement des individus comme le crédit d'imp_ôt négatif favoriserait un plus grand accès des femmes à la formation. On aurait par ailleurs souhaité que des formules précises garantissent la représentation et la participation des femmes aux diverses structures de l'éducation des adultes. (13)

(13) Carpentier, R., La formation des adultes: les femmes, réactions du CSF au rapport de la CEFA, CSF, mai 1982.

Suite à l'Enoncé de politique du gouvernement québécois, au premier trimestre de 1984, sur l'éducation des adultes, deux ans après le rapport de la CEFA, le Conseil du Statut de la Femme a réagit en soulevant, que "par delà des efforts de rhétoriques" allant dans le sens des recommandations de la CEFA, le gouvernement ne dépassait pas les intentions, "en s'abstenant d'engagements fermes et concrets." Aussi on relevait les différences qui existe entre l'Enoncé de la politique québécoise et les recommandations de la CEFA.

Premièrement on se réjouit des crédits additionnels et le développement d'un système de reconnaissance de la formation acquise par différents moyens. Cependant le CSF, reste perplexes quant à la mise en application des grands principes et orientations de cet Enoncé. Par exemple, concernant la formation de base, "Le Gouvernement reconnaît la formation de base comme un besoin vital de la personne, affirme dans son énoncé politique son intention de rendre le système scolaire public "plus accessible à l'ensemble des citoyens", identifiant comme prioritaire les jeunes adultes, et veut élargir l'accès aux programmes d'aide financière à certaines catégories de personnes. Mais du même souffle, il précise qu'il n'est pas question d'accès gratuit aux services éducatifs. Comment, en l'absence de gratuité, peut-on réellement parler de droit à la formation de base?" (14)

Le CSF se dit aussi inquiet que les femmes de 35 ans et plus, demeurent encore les grandes perdantes de cette politique qui ne tient pas compte de leurs besoins précis: manque de formation et manque de ressources financières, etc.

(14) Communiqué de presse du 28 mars 1984

On se réjouit par contre que l'Énoncé de politique reconnaisse l'importance de l'éducation populaire "ou les besoins des femmes sont immenses". Concernant la formation professionnelle, la politique a "beaucoup d'intention", selon le CSF, mais "peu de concret", si ce n'est des places en garderie, des services d'accueil et de référence, des modifications à l'aide financière, favorisant les femmes avec des enfants qui retournent aux études, "aide qu'on ne peut pas vraiment évaluer maintenant".

"Quant aux programmes d'accès à l'égalité, dont il est question, aucune précision n'est apportée sur leur contenu. Et il ne semble pas, non plus, qu'il faille espérer beaucoup de changement en regard de la formation en entreprise, ni dans l'ordre des bénéficiaires, ni même dans ses contenus actuellement orientés vers les hommes occupant des postes hiérarchiques élevés (la formation hautement qualifiée) d'où les femmes sont généralement absentes." (15)

Ce que le CSF identifiait aussi, c'est que les femmes n'ont pas droit à la formation en cours d'emploi, ou encore n'ont accès qu'à du perfectionnement qui les confine dans leurs ghettos. "Ne comportant aucune obligation pour les entreprises de financer la formation de leur personnel, aucune obligation de se doter de comité de formation, aucune obligation non plus d'amorcer des procédures pour que la formation puisse être reconnue, comment l'énoncé de cette nouvelle politique peut-il nous laisser croire à l'avènement d'un nouvel ordre de bénéficiaires, c'est-à-dire les femmes " (16)

(15) Ibid
 (16) Ibid

Devant tous ces questionnements, ces ambiguïtés et l'absence d'engagements précis, le CSF se refusait à souscrire immédiatement à cette politique. "Le Conseil du statut de la femme exige du gouvernement des engagements clairs, fermes et sans équivoque, non seulement en matière de formation, mais aussi en matière d'emploi. La commission parlementaire réclamée par plusieurs intervenant-e-s pourrait constituer une occasion de soumettre des engagements fermes à la population. Le Conseil réclame donc, lui aussi, la tenue d'une telle commission, et ce, dans les plus brefs délais." (17)

EDUCATION DES JEUNES FILLES

En 1985, pour pallier à un manque et comme une nécessité déjà très pressante, le Conseil du Statut de la Femme, en collaboration avec la coordination à la condition féminine du Ministère de l'Education et avec la contribution financière du Ministère de la Science et de la Technologie, a conçu un guide Explorons de nouveaux espaces, pour aider les filles au deuxième cycle secondaire à sortir des ghettos d'emplois féminins.

Ce guide est le résultat d'une grande recherche, à partir des statistiques d'inscriptions dans les écoles secondaires, cegeps et universités, des provisions de main-d'oeuvre et du recensement de programmes, qui vise à valoriser une sélection de plus de 50 programmes d'avenir et qui pour le moment sont le monopole de la clientèle masculine. Ces 50 programmes ont été sélectionnés sur la base de deux critères principaux:

(17) Ibid

" . leur caractère non traditionnel: parce qu'on y retrouvait moins de 30% de femmes dans l'ensemble des diplômés de 1982;

~~leur caractère d'emplois d'avenir: parce que d'après les~~ prévisions de main-d'oeuvre et les relances du ministère de l'Education du Québec, ils offraient des promesses de bonnes possibilités d'emploi.

Nous n'avons retenu que les programmes qui répondaient à ces deux critères." (18)

De plus, des rencontres ont été faites avec une cinquantaine d'étudiantes qui ont relevé le défi de s'engager dans des programmes non-traditionnels. Leur témoignage révèle surtout qu'avec l'arrivée des nouvelles technologies les emplois non-traditionnels ne demandent pas plus de force physique aux femmes qu'aux hommes.

Dans ce guide on y retrouve donc des programmes non-traditionnels d'avenir pour les étudiantes au secondaire, au collégial et à l'université; dont voici un aperçu:

Secondaire:

- Installation et réparation d'équipement de télécommunication;
- Mécanique automobile, diésel;
- Conduite et réglage de machines à commande numérique.

(18) CSF, Coordination à la condition féminine du MEQ, Explorons de nouveaux espaces - information sur les carrières non-traditionnelles d'avenir à l'intention des adolescentes, 1985, p. 27

Collégial:

- Zootechnologie;

~~- Techniques de mécanique du bâtiment;~~

- Electrodynamique;

- Electronique;

- Technologie physique;

- Pilotage aéronefs.

Universitaire:

- Physique;

- Génie industriel, électrique, physique;

- Technologie de la construction civile;

- Administration des affaires.

Ce guide, croit-on, permettra de donner une bonne idée "de la place des femmes sur le marché du travail et surtout de la place à prendre dans les secteurs d'emplois d'avenir". (19)

(19) Ibid, p. 111

EGALITE EN MATIERE D'EMPLOI

Récemment, en 1985, le Conseil du Statut de la femme donnait sa position par rapport au Rapport Abella, sur l'égalité en matière d'emploi, paru en octobre 1984. Suzanne messier, auteure de ce document, sous forme de résumé-critique, reprend les grandes lignes des recommandations les plus importantes touchant les femmes, en les comparant avec les positions du CSF. Ces positions du CSF ont d'ailleurs déjà été adoptées par les membres du CSF en novembre 1983 et contenues dans le document Avis du CSF sur le projet de règlement du Ministère de la Justice concernant les programmes d'accès à l'égalité.

Selon le CSF, la première recommandation du Rapport Abella soit: obligation pour tous les employeurs règlementés par le gouvernement fédéral d'adopter des Programmes d'Equité en Matière d'Emploi (PEME), obligation inscrite dans une loi et non-obligation contractuelle - donc cette recommandation va plus loin que les revendications du CSF: "On demandait seulement que toutes les entreprises contractant avec le gouvernement québécois soit tenues d'adopter des PEME". Alors que le Rapport Abella touche toutes les entreprises. (20)

Concernant la deuxième recommandation: obligation légale de réaliser l'équité en matière d'emploi en éliminant les barrières discriminatoires au travail et ainsi visant à accroître les possibilités d'embauche de personnes compétentes des groupes-cibles. - (présentement au Québec, cela se fait par l'adoption de mesures préférentielles de redressement) - "Nulle part dans le Rapport Abella parle-t-on de compenser par des mesures temporaires de redressement, les torts causés par la discrimination antérieure." (21)

(20) Messier, S., Résumé-critique du Rapport Abella en regard de la position du CSF sur les programmes d'accès à l'égalité, CSF, 10 février 1985, p. 8

(21) Ibid, p. 8

Concernant la troisième recommandation qui concerne le travail d'analyse sous-jacent à l'application des PEME, "Le CSF demande que tout employeur présente dans son programme d'accès à l'égalité soumis à la Commission des droits, une analyse de sa main d'oeuvre (analyse d'effectifs), une analyse de disponibilité (réalisée grâce à la CQDP) et une analyse du système d'emploi." (22)

La Commission Abella partage autrement ce travail: l'employeur fera l'analyse d'effectifs, Statistique Canada fera l'analyse de disponibilité et l'analyse du système d'emploi elle, n'est pas obligatoire. Pourtant annuellement les employeurs devront remplir le même formulaire de statistiques donnant le portrait de leur main d'oeuvre; mesure pour le CSF qui "est si bien encadrée qu'elle pourrait à elle seule donner de meilleurs résultats que ce qui est prévu dans le règlement québécois." (23)

La différence la plus nette que soulève l'auteure, entre le CSF et le Rapport Abella, se retrouve à la recommandation 4: l'équité en matière d'emploi est une méthode par laquelle on détermine si les résultats atteints sont raisonnables compte tenu des circonstances. Ainsi selon l'auteure, "la Commission ne se préoccupe pas des objectifs numériques, ni des échéanciers, encore moins des mesures adoptées. L'important c'est que les résultats atteints soient raisonnables." Alors que le CSF est pour des mesures beaucoup plus détaillées et facile à contrôler dans leurs applications, donc le comment prime sur les résultats." "Fermer les yeux sur le comment et ne s'attarder qu'aux résultats est peut-être une bonne façon de ne pas compatir aux mille excuses invoquées par les entreprises pour n'avoir à peu près rien changé." (24)

(22) Ibid, p. 9
 (23) Ibid, p. 9
 (24) Ibid, p. 10

Concernant d'autres recommandations importantes du Rapport Abella, comme par exemple:

- non-obligation des employeurs d'obtenir l'approbation de la CCDP quant à leur PEME: le CSF est contre cette proposition et donc en accord avec la décision de la Loi 86 qui oblige l'approbation des PEME par la CQDP;

- mise sur pied de comités tripartites d'équité en matière d'emploi dans les lieux de travail composés de représentants de la partie patronale, syndicale et des groupes-cibles: cette recommandation est beaucoup mieux que celle du CSF qui proposait un comité paritaire de planification et de coordination des PEME dans les milieux de travail;

- marge de manoeuvre laissée aux employeurs dans la réorganisation de leurs pratiques d'emploi: Le CSF y voit du laisser-aller car pour lui, "toute mesure visant à contrôler les employeurs dans la mise en application de leur PEME contribuera à son efficacité".

_ un organisme sera chargé de l'application des PEME et formulera des lignes directrices pour leur mise en oeuvre et déposera un rapport annuel au Parlement: "Le CSF considère que la formulation des lignes directrices devrait également être inscrite dans le mandat de la CQDP."

(25)

La Commission présente quatre modèles pour opérationnaliser le mandat des PEME. A ce sujet, le CSF ne se prononce pas sur ces modèles.

(25) Ibid, p. 12

Le Conseil du Statut de la Femme via l'auteure du document, en conclut que les PEME proposés par la Commission Abella sont différents des PAE québécois. Les premiers visent à accroître les possibilités d'embauche des personnes des groupes-cibles, alors que les PAE visent à corriger la situation de ces mêmes personnes. Les PEME visent le domaine de l'emploi, alors que les PAE prévoient être instaurés aussi dans les domaines de l'éducation, la santé, et tout autre service public. La mécanique d'atteinte des objectifs diffèrent aussi: les PAE seront contrôlés par la CQDP, alors qu'un organisme sera chargé de l'applicabilité et formulera des lignes directrices mais sans contrôler les PEME. De plus, les PAE sont contrôlés et dans leur mise en oeuvre et les résultats, alors que les PEME ne le sont que pour les résultats "raisonnable à obtenir".

Conclusion:

Le Conseil du Statut de la Femme continue à être vigilant dans toute décision et débat où les priorités des femmes sont impliquées. Il a d'ailleurs donné son appui aux groupes de femmes qui ont participé aux rencontres de la Conférence sur l'électronique et l'informatique.

Décision '85 étant proche, le Conseil sera présent là aussi.

PARTIE VIII

POSITION DES GROUPES SOCIAUX
CONCERNANT LES NOUVELLES TECHNOLOGIES

LES GROUPES SOCIAUX

Introduction

Nous entendons ici par groupes sociaux, les groupes de la vie associative. Font partie de ce dernier groupe, les associations de défense des droits sociaux comme la ligue des droits et libertés, les organismes populaires comme l'ICEA, les groupes de femmes, etc.

Dans cette revue nous nous occuperons principalement de ces groupes de la vie associative: des groupes de femmes et de l'ICEA. Les groupes de femmes ont été privilégiés à cause de notre objectif principal qui porte sur la problématique spécifique des femmes. Nous avons tout de même fait ressortir les positions exprimées par l'ICEA.

Pour ces groupes une question cruciale, la nouvelle technologie vient-t-elle répondre aux besoins sociaux ou répond-elle aux impératifs du pouvoir et du capital? Il faut que les besoins sociaux guident les changements technologiques. On déplore beaucoup que la recherche sociale n'ait pas été précédée et ne soit pas en parallèle maintenant avec les changements technologiques en cours. Car ce courant de pensée consiste à questionner les effets et à agir sur eux mais aussi à envisager les

nouvelles technologies en tant que produit d'un rapport social. On en appelle donc à un débat social qui puisse véritablement déterminer les décisions et les actions à prendre. C'est donc à des choix démocratiques que toute la société doit être confrontée.

C'est principalement de la position des groupes de femmes dont il sera question ici. Nous avons aussi privilégié certaines positions venant de l'ICEA, mais comme notre problématique est celle des femmes, la position des groupes de femmes dans le débat des nouvelles technologies demande donc à être privilégiée. Surtout que les groupes de femmes représentent plus qu'une représentation des femmes à des tables de concertation, de décision, ils sont les défenseurs des droits des femmes, une force de revendications de changements et une vigilance à la conservation et à l'amélioration de leurs acquis difficilement conquis le plus souvent.

INSTITUT CANADIEN D'EDUCATION DES ADULTES (ICEA)

Comme l'Institut se préoccupe de la démocratisation de l'éducation et de la culture, son premier objectif est donc le développement de l'éducation populaire dans les organismes volontaires, indépendants, orientés vers la promotion collective. L'Institut exerce son action dans le domaine de l'éducation des adultes oui, mais dans une perspective d'éducation permanente. Son deuxième objectif vise le développement et la transformation des institutions publiques et des moyens de communication de masse, dans une perspective collective et démocratique. Ces deux objectifs englobent donc autant la formation initiale que la formation ultérieure autant les mass media que les différentes formes de culture populaire. C'est dire aussi que l'Institut s'insère dans la dynamique sociale et dans ce sens, a un rôle à jouer dans le débat des changements technologiques.

Aussi l'ICEA a toujours eu deux champs d'intervention dans le débat technologique, soit: la télématique et la formation des adultes.

Education des adultes et formation professionnelle

L'ICEA a été présent à tous les débats pour prioriser l'éducation des adultes en favorisant les groupes populaires. Dès 1972, l'ICEA participait au débat sur la restructuration scolaire. Il s'est aussi impliquée dans l'expertise du domaine de la formation professionnelle des adultes. En décembre 1980, l'ICEA avait présenté un mémoire à ce sujet qui comportait neuf recommandations ayant trait à:

- . Une politique claire pour appuyer l'éducation populaire autonome;
- . le droit de pouvoir se libérer de l'emploi pour participer à des activités d'éducation populaire;
- . le droit des groupes volontaires et syndicaux;
- . la formation de base prolongée au secondaire 5 incluant des mesures de discrimination positive;
- . le congé-éducation payé;
- . la formation professionnelle prise en charge par les organismes publics;
- . le caractère éducatif des medias;
- . le maintien et la consolidation des services publics d'éducation des adultes;
- . la question de la télématique grand public. (1)

Suite à la publication du rapport de la CEFA en 1982, l'ICEA a réagit. Premièrement il a intervenu pour permettre aux divers groupes populaires de s'approprier le rapport parce que la distribution était trop restreinte. Il a aussi organisé deux journées d'information à Montréal et à Québec, auxquelles ont participé 200 représentants des groupes populaires et du réseau public d'éducation des adultes. Il a aussi rendu public ses réactions concernant le rapport de la CEFA.

Selon l'ICEA, le rapport proposait une politique d'éducation des adultes qui "opère un véritable virage face aux tendances de contre-réforme" qui sévissait à Ottawa et au Québec depuis 1970.

(1) Mémoire sur l'éducation des adultes, présenté à la CEFA, décembre 1980.

L'ICEA se dit en accord avec l'orientation fondamentale de démocratisation et de l'éducation des adultes "comme outil de développement collectif." Il est en accord avec les mesures en faveur des groupes discriminés et particulièrement les recommandations d'action positive en faveur des femmes. Mais il rappelle que "c'est sur la base de services offert à tous que peuvent s'opérer efficacement les mesures."

L'ICEA qui a toujours insisté pour une formation initiale large, souscrit aux recommandations de la formation de base. Concernant la campagne d'alphabétisation préconisé par la CEFA, il voudrait que l'on confie "un rôle plus important et décisif" aux services public d'éducation des adultes.

L'ICEA souscrit avec le droit de regard des travailleurs sur leur formation mais réaffirme que "toute véritable démocratisation de la formation reliée au travail doit aussi prendre appui sur un congé-formation rémunéré, accessible à tous."

Concernant la vie associative, il est favorable à la reconnaissance de ces organismes en matière d'éducation populaire. Mais il est déçu qu'on ait pas retenu l'idée de consacrer 10% des fonds de formation en entreprise à la formation syndicale, comme il l'avait proposé.

Il est d'accord avec la planification financière de la CEFA: budget de 3% affecté à l'alphabétisation et 5% à l'éducation populaire, mais il spécifie que les chiffres avancés tout au long du rapport "doivent être revus et relativisés en fonction du caractère dépassé (tenir compte de l'inflation)".

L'ICEA trouve par contre inacceptable la recommandation de hausser les frais de scolarité.

L'option de dynamiser, supporter et développer l'égalité d'accès, c'est selon l'ICEA, le réseau public actuel qui est "la voie la plus réaliste, efficace et la plus démocratique." La relation entre les secteurs de l'éducation des adultes et l'éducation des jeunes doit être "un lieu organique" mais qui n'a pas assez été développés par la CEFA, selon l'ICEA. Il souhaite aussi que les services publics d'éducation des adultes assument des fonctions plus importantes et plus décisives, invoquant que "les organismes volontaires d'alphabétisation ne veulent pas servir de suppléance à bon marché".

Durant la phase d'implantation de cette politique développée par la CEFA, la volonté gouvernementale devra, de dire l'ICEA, "se concrétiser dans des pouvoirs réels bien identifiés".

Le financement de cette politique, qui selon l'ICEA, est "le talon d'achille de la CEFA", comporte un danger, celui de "faire reposer tout l'échafaudage du budget, des structures et de la réforme sur la faible probabilité de rapatriement des fonds du fédéral." ((2))

Les 18 et 19 février 1983, l'ICEA organisait le premier Colloque Populaire au Québec, sur la télématique. On n'a pas seulement discuté des enjeux de la télématique mais aussi ceux de l'éducation avec les nouvelles technologie (éducation des enfants, éducation des aultes, formation professionnelle, recyclage, etc.) Dans les documents d'analyse de la situation pour ce Colloque Robot - Rebelle, il a été signifié que le

(2) Réaction au rapport de la CEFA, Bulletin de liaison de l'ICEA, Vol. 5, No. 1, avril 1982.

système d'enseignement est "le pivot du virage technologique". On a signalé aussi que le réseau public d'éducation des adultes n'est pas du tout en mesure actuellement de répondre à ces besoins: les programmes de formation professionnelles sont à réviser et les programmes touchant les nouvelles disciplines sont à développer. De plus, "on risque de mettre sur le dos des enseignants une grande partie de la responsabilité de l'adaptation de notre société à ces changements" (ils devront apprendre l'informatique tout en l'enseignant) (3).

On se pose aussi cette question: "la formation professionnelle et le recyclage en informatique nécessaire aux enseignants qui s'en chargera?" Le secteur de l'éducation des adultes est le plus directement et aussi le plus immédiatement touché puisque il lui faut répondre dans l'immédiat aux besoins:

- former la main-d'oeuvre qualifiée et la recycler en fonction des changements technologiques;
- dispenser l'enseignement des nouvelles disciplines informatiques;
- initier les jeunes et les adultes à l'utilisation de l'ordinateur comme outil d'action et d'apprentissage;
- adapter les modèles culturels (manière de penser et de se comporter) aux mutations technologiques;
- former des pédagogues capables d'alimenter les machines de contenus (logiciels et didacticiels) en français afin qu'ils correspondent à "notre culture particulière".

En fait, l'impact des nouvelles technologies à l'école est complexe à étudier parce que l'informatique "est à la fois un outil d'enseignement et une matière à enseigner." (4)

(3) Dossier du Colloque populaire, Négociions le virage technologique, p. 8-9.

(4) Trudel, Lina, Négociier à livre ouvert, article dans Magazine CEQ, p. 31

On en arrive à la constatation que "malheureusement le secteur de l'éducation des adultes ne dispose ni des ressources matérielles ni des ressources humaines pour répondre aux besoins." Aussi les conclusions du Rapport Jean (CEFA) en matière de formation professionnelle pour les adultes dans le domaine de la micro-technologie restent malheureusement encore vraies:

- il existe toujours peu de cours prêts à être utilisés;
- il n'y a toujours pas, ou presque, de budgets;
- et tout aussi peu de professeur-e-s intéressé-e-s et mobilisé-e-s à et par la constitution de banques de données et la mise sur pied de cours. (5)

On fait aussi mention d'un autre facteur alarmant: "il y a très peu de femmes actuellement ayant les qualifications nécessaires pour enseigner l'informatique et tout aussi peu en cours d'études". On se demande donc qui sera choisi - les hommes ou les femmes - pour se spécialiser en informatique? Comme l'implantation est surtout l'affaire des premiers - les hommes- il est donc nécessaire que les femmes autant que les hommes s'impliquent dans l'élaboration des choix qui auront à se faire, si "elles" ne veulent pas être "supplantées comme toujours".

En fait, l'implantation de la microtechnologie dans les écoles, collèges et universités signifie "un tel bouleversement du système d'enseignement", de constater l'ICEA, et prend une telle importance par rapport au marché du travail qu'il faut pratiquement "reviser toutes les structures actuelles pour pouvoir négocier valablement et son contenu et son utilisation et les changements de tâches, d'horaires et de condition de travail qui en découleront." (6)

(5) Trudel, Lina, L'éducation et la nouvelle technologie - Un choix de société?, Dossier du Colloque populaire, 1983, p. 12

(6) Ibid, p. 28

Aussi on a identifié certains points qui doivent être étudiés avec soin:

Pour les enseignant-e-s:

- Mise en place de structures permettant une intervention et une participation réelles des enseignant-e-s;

- Mise en place de structures efficaces de formation et de recyclage des enseignant-e-s en les intégrant, quant aux coûts et à la décharge de tâche d'enseignant-e, dans une clause de changement technologique;

- Etablissement de l'égalité des chances de recyclage et formation pour les enseignant-e-s comme préliminaire à toute négociation;

- Création de didacticiels par des pédagogues québécois-e-s avec participation des enseignant-e-s à leur évaluation;

- Maintien des postes existants pour permettre une utilisation valable de la nouvelle technologie (20 élèves par cours);

- Définition très exacte de la tâche et des horaires de travail;

- Respect de la santé de l'utilisateur-e-s d'un terminal qu'il soit élève ou prof. (pas plus de quatre heures par jour devant l'écran);

- Une formation de base pour tous les individus et la plus générale et polyvalente possible.

Pour l'éducation des adultes:

- Un rôle prioritaire pour l'éducation des adultes; outiller et préparer les adultes à maîtriser les nouvelles technologies et à participer aux décisions relativement aux choix et aux modes d'introduction de ces changements;

- Le maintien des programmes de formation générale de base solide et polyvalente pour les adultes; favoriser l'accès à ces programmes aux personnes peu qualifiées, déplacées par les changements technologiques;

- L'accès prioritaire pour les femmes aux programmes de recyclage dans les spécialisations de pointe et que, à cette fin, des mesures spéciales de rattrapage soient mise en place; de plus, les travailleur-e-s doivent participer à l'élaboration de ces programmes;

- Des congés-éducation payés.

En fait, on a repris toutes les mêmes revendications et recommandations d'avant la Commission Jean (CEFA). (7)

Et le 29 mai 1984, on lisait dans Le Devoir, que l'ICEA continuait à répéter que l'éducation des adultes était mal organisé: "insuffisance des programmes, pas de consultation des adultes, plus de professeur-e-s à temps partiel et n'ayant aucune sécurité d'emploi". On signifiait ainsi que les demandes de l'ICEA n'étaient pas prise en considération.

On se rappelle que la politique québécoise d'éducation des adultes a été rendue publique en février 1984 par le document Un projet d'éducation permanente - Enoncé de politique québécoise. L'ICEA qui faisait partie de la coalition contre cette politique, avait fait une critique sévère concernant surtout le fait que les programmes de formation professionnelle, négociés dans le cadre des accords Canada-Québec et gérés jusque là par le Ministère de l'Education, allaient passer au Ministère de la Main-d'oeuvre, et que ce dernier aurait le loisir de passer des "commandes de formation" soit aux institutions privées d'enseignement, soit aux entreprises, ou encore au ministère de l'Education, ce qui est inacceptable pour l'ICEA. (8)

(7) Trudel, Lina, Ibid.

(8) Bulletin de liaison de l'ICEA, Vol. 6, No. 3, mars 1984.

Dans un de ses Bulletin de liaison, l'ICEA fait le point sur la réorganisation de l'éducation des adultes, un an après la sortie de l'Enoncé de politique. Voici ce que révèle l'ICEA, de cette réorganisation:

. La formation professionnelle passe des commissions scolaires aux entreprises;

. On réorganise les programmes de formation professionnelle de même que les diplômes dans le secteur des adultes des Cegep;

. On assiste au développement de centre spécialisés: Centre de bureautique, Centre de robotique, etc.;

. On adopterait prochainement, de plus, une politique provinciale d'incitation au développement de la formation en entreprise;

. Une partie de la formation professionnelle à temps plein, subventionnée par le gouvernement fédéral et dispensée par les commissions scolaires, passe à l'industrie;

. On constate un accroissement de l'emprise du Ministère de la Main-d'oeuvre sur la formation professionnelle et la réduction de celle du Ministère de l'Education;

. Le rôle grandissant du Ministère de la Main-d'oeuvre se manifeste aussi dans les régions par la réactivation des Commissions de formation professionnelle et des Conseils consultatifs régionaux.

Face à cette réorganisation qui va contre ce qu'il a toujours revendiqué , l'ICEA voit quatre (4) enjeux majeurs se dessiner:

1° - La participation des adultes à la définition de leurs besoins de formation: "actuellement les adultes n'ont rien

Télématique

C'est au Colloque populaire sur la télématique en février 1983, que se sont débattus tous les enjeux et aussi les choix du virage technologique. La problématique générale du Colloque était: "Négocions le virage technologique".

. La démocratie électronique

Le développement de la télématique pose quant à ses effets sur la vie démocratique certains enjeux. Chaque famille, disposant d'un terminal branché sur le câble ou le réseau téléphonique pourra être consultée à tout moment sur les sujets les plus divers. On présente comme un progrès ces possibilités plus larges de consultation de la population. C'est, selon l'ICEA, "réduire un peu vite la démocratie à l'expression du vote." On peut craindre "un amoindrissement du rôle médiateur des groupes d'appartenance et d'intérêt entre les individus et l'Etat." Les groupes sociaux ne disparaîtront sûrement pas; mais "les tendances jouent dans le sens de la neutralisation de leur importance politique." "Auront-ils, par exemple, le droit et les moyens d'alimenter, au même titre que l'Etat et la grande entreprise, les banques de données disponibles aux citoyens et aux citoyennes?" de questionner l'ICEA.

L'accès aux banques de données permettrait théoriquement aux citoyens et aux citoyennes d'être mieux informé-e-s. "La proposition n'est juste que dans la mesure où tous et toutes y auraient un accès égal, disposant des mêmes capacités de traitement. Or, on sait bien que les grandes corporations et l'Etat disposent de ressources démesurées par rapport à celles des simples citoyens et citoyennes."(10)

(10) Problématique générale, Dossier du Colloque - Robot ou Rebelle.

Télématique

C'est au Colloque populaire sur la télématique en février 1983, que se sont débattus tous les enjeux et aussi les choix du virage technologique. La problématique générale du Colloque était: "Négocions le virage technologique".

. La démocratie électronique

Le développement de la télématique pose quant à ses effets sur la vie démocratique certains enjeux. Chaque famille, disposant d'un terminal branché sur le câble ou le réseau téléphonique pourra être consultée à tout moment sur les sujets les plus divers. On présente comme un progrès ces possibilités plus larges de consultation de la population. C'est, selon l'ICEA, "réduire un peu vite la démocratie à l'expression du vote." On peut craindre "un amoindrissement du rôle médiateur des groupes d'appartenance et d'intérêt entre les individus et l'Etat." Les groupes sociaux ne disparaîtront sûrement pas; mais "les tendances jouent dans le sens de la neutralisation de leur importance politique." "Auront-ils, par exemple, le droit et les moyens d'alimenter, au même titre que l'Etat et la grande entreprise, les banques de données disponibles aux citoyens et aux citoyennes?" de questionner l'ICEA.

L'accès aux banques de données permettrait théoriquement aux citoyens et aux citoyennes d'être mieux informé-e-s. "La proposition n'est juste que dans la mesure où tous et toutes y auraient un accès égal, disposant des mêmes capacités de traitement. Or, on sait bien que les grandes corporations et l'Etat disposent de ressources démesurées par rapport à celles des simples citoyens et citoyennes." (10)

(10) Problématique générale, Dossier du Colloque - Robot ou Rebelle.

Par exemple, pour Télidon, notre videotex canadien, les utilisateur-e-s devront déboursier pour avoir l'équipement nécessaire et pour recevoir l'information, comme l'explique Claude Martin: "La démocratie oui mais peu nombreux seront les ~~individus qui disposeront d'assez d'argent pour s'abonner à~~ plusieurs banques de données. L'accès à des services essentiels d'information et à une éducation de qualité dépendra de plus en plus de la capacité de payer des gens. Laissés aux seuls jeux économiques de la concurrence et du profit, l'informatique et la télématique risquent de devenir davantage des outils de domination que de libération. La démocratie électronique n'est pas à la portée de toutes les bourses". (11)

Concernant le projet de loi C-20 du gouvernement canadien, sur des changements apportés en matière de réglementation de la télédistribution, l'ICEA a présenté, en mars 1985, une réaction entérinée par plusieurs groupes sociaux dont certains groupes de femme. En fait, il faut surtout parler d'une coalition parainée par l'ICEA et comprenant une trentaine de groupes s'opposant au projet de loi C-20.

Selon l'ICEA et la coalition des 30 organismes, c'est tout un processus de dérèglementation qui vient de s'enclencher et qui constitue un recul démocratique important. "Non seulement le CRTC perd-il son autonomie, mais il voit ses pouvoirs de surveillance des ondes largement diminués: le projet de loi C-20, allonge la période d'attribution et de renouvellement des permis de radiodiffusion: elle passe de 5 à 7 ans, allégeant encore davantage les obligations des entreprises. Les ondes deviennent, dans les faits, de moins en moins, "propriété publique"."

(11) Martin, C., Télématiques et mass media: les noces d'argent, Dossier du Colloque populaire - Robot Rebelle

De plus, selon l'ICEA, le contrôle politique est accru par ce projet de loi, puisqu'il donne au ministre des Communications le pouvoir d'émettre des directives au CRTC. "Le pouvoir de directive qu'entend se doter le gouvernement n'est pas, en effet, délimité. On ne dit pas qui élaborera ces directives, comment elles seront élaborées et sur quoi elles porteront."

L'ICEA est consciente qu'à cause de l'arrivée de nouvelles technologies il est nécessaire de réviser la politique de la communication canadienne. Mais pour ce faire "le Ministre n'a pas besoin de se donner un pouvoir de directive." Aussi l'ICEA en appelle à un débat public sur la dérèglementation. "Sur la base d'un énoncé de politique, le Ministre pourrait ainsi organiser une vaste consultation à travers le pays, afin d'y recueillir les avis les plus diversifiés possibles, sur les questions concernant la réglementation, les services publics, le rôle du CRTC, etc. "A ce moment-là seulement, le Ministre des Communications, pourra parler, comme il le fait maintenant, de véritables "consensus nationaux". " (12)

. Atteinte à nos droits et libertés

Gaétan Nadeau nous dit qu'il y a danger pour nos droits et liberté avec l'arrivée des nouvelles technologies. Le développement de la technologie, et surtout la rapidité de son expansion affectent directement nos droits et libertés. " La normalisation des rapports sociaux, l'utilisation massive, incontrôlée et abusive de l'électronique par les services de police, les inter-connexions illimitées et dangereuses, le manque de fiabilité des informations traitées par électronique, la difficulté réelle et insoluble d'assurer la sécurité des informations recueillies, la dispersion et l'anonymat des propriétaires de banques de données, voilà autant

(12) Communiqué de Presse du 6 mars 1985.

de points d'inquiétude, selon Gaétan Nadeau, qui justifient grandement l'attention que porte la Ligue des droits et libertés à ce dossier et la nécessité pour les groupes populaires, entre autres, d'être vigilants devant ces changements."

De plus, selon Gaétan Nadeau, les systèmes de paiements électroniques sont encore un autre danger. "L'actuelle absence totale d'un droit applicable, la possible disparition de la liberté de choix du consommateur vis-à-vis son institution bancaire ou son mode de paiement, le contrôle, indirect mais efficace des épargnes, le resserrement de l'accès au crédit, l'élimination du marché du crédit des moins fortunés, le transfert de certaines tâches manuelles du banquier au client, la concentration et l'absence de contrôle des informations sur les individus, la possible disparition de certaines garanties de qualité quant à la preuve présentable devant les tribunaux; voilà autant de points qui justifient une bonne dose d'inquiétude."

Gaétan Nadeau incite donc les citoyens et les groupes populaires à en débattre et à pousser plus loin l'expertise mais surtout ils doivent demander "une commission d'enquête qui serait la meilleure formule pour cerner les véritables enjeux et éviter d'avoir à colmater les brèches plus tard". ((13)

A l'enjeu socio-politique posé au début du Colloque, dans cette question: "Comment faire en sorte que le développement de la télématique ne soit pas laissé à la discrétion des règles du marché et à la logique du profit?", l'ICEA y a répondu

(13) Nadeau, G., La télématique et la vie privée, Dossier du Colloque populaire Robot Rebelle.

par un thème qui est ressorti du Colloque - Démocratiser les choix technologiques - Car les nouvelles technologies telles qu'appliqués actuellement dans l'éducation, dans les nouveaux medias, dans la vie privée et dans le milieu du travail, compromettent, selon l'ICEA, la démocratie. "Il faut d'urgence lutter sur tous les fronts pour se les réapproprier et les démocratiser." Aussi, pour l'ICEA, l'avenir de notre société dépendra, "non pas de notre capacité à s'adapter à des changements imposés par d'autres, mais de notre pouvoir collectif de les maîtriser. Susciter un large débat public, réfléchir, analyser les conséquences sociales des mutations technologiques, interroger les choix politiques, proposer des solutions de rechange, c'est là le défi qu'il nous faut d'urgence assumer". (14)

. Accès et développement démocratique des moyens de communication

L'ICEA avait participé au Sommet sur les Communications en octobre 1983 qui était axé sur le développement des industries de communication. Aussi trois mois après ce Sommet, l'ICEA organisait les Etats généraux populaires sur les communications qui était axé sur l'accès et le développement démocratique des moyens de communication. Ont participé à ces Etats, les groupes sociaux dont certains groupes de femmes.

L'Objectif central de ces Etats était: "en arriver à proposer des priorités en matière de communication, tant en termes d'actions que de revendications." Le cadre général était que le gouvernement fédéral, en matière de communication, "a tous les pouvoirs"; le Québec "a abdiqué" par le retrait de la Régie des Services publics. De plus, le secteur des communications connaît des transformations, les nouvelles technologies arrivent rapidement (télé payante, satellite nouveaux, canaux spécialisés, video cassette, vidotex, antennes paraboliques, etc.)

(14) Négociier à livre ouvert, Ibid, p. 15

Aussi, il s'est produit "un léger glissement" au fédéral: le développement culturel devient tout-à-coup "synonyme de développement industriel" et la culture devient une industrie comme les autres. Toujours au fédéral, il y a eu création d'un fonds d'investissement pour la production audio-visuelle à \$35 millions pour atteindre \$65 millions après 5 ans. On favorise l'industrie des nouveaux services de programmation (télépayante, canaux spécialisés, etc.) On a aussi décidé de confier à la télédistribution le statut de "véhicule privilégié de la révolution informatique de préférence aux télécommunications et à la radiodiffusion". Une nouvelle politique pour Radio Canada: 80% de production canadienne et l'accent mis sur l'information. Il y a partage de responsabilités entre le gouvernement et le CRTC: c'est le gouvernement qui définit les politiques et orientations et le CRTC s'occupe de traire ces politiques dans des règlements et la réglementation sera révisée par le gouvernement.

L'ICEA donne ces conséquences: la notion de service public ^{est} remplacé par la notion de développement des industries de la culture. "Jamais il n'est question du droit du public à l'information." Avec la prolifération des nouveaux services payants, "le système de communication ne sera plus un service public." Avec les changements à Radio-Canada, il y aura "moins d'information sur ce qui se passe au Québec" et il y aura "diminution au minimum de l'information régionale." De plus, il y a centralisation des décisions à Ottawa, "le réseau français de Radio-Canada reflétant le Canada, produira en anglais."

Et l'ICEA donne ses commentaires sur ce qui se passe au Québec concernant les Communications. Le virage technologique avec Un futur simple? du gouvernement a un seul objectif: faire prendre le virage technologique au secteur des communications "en aidant les entreprises à cette fin." "Tous les enjeux sociaux et culturels sont évacués."

Voici ce qui'il est dit concernant le Sommet sur les Communications. Les six points majeurs des consensus au Sommet se retrouvent tous "comme par hasard" dans le document Un futur simple? et ils résument l'essentiel des orientations du MCQ, à savoir: ~~une politique d'exportation des productions audio-~~ visuelles; faire du Québec "le pays du logiciel"; favoriser le développement des industries informatiques; accroître la recherche et développement pour l'industrie de l'informatique; la formation d'un forum permanent sur les communications. Les impacts sociaux??? simplement... "une préoccupation", ce qui signifie pour l'ICEA, "des voeux pieux".

On signale aussi que l'engagement pris lors du Sommet, "à l'effet de soumettre l'énoncé de politique à la consultation populaire ne fait pas partie des points majeurs repris par le Ministre du MCQ. Pour notre part, nous avons l'intuition que l'on risque d'attendre aussi longtemps cet énoncé de politique que l'on a attendu celle sur l'éducation des adultes." Entre-temps, le ministère prend des décisions. On investit \$3 millions dans la télépayante et on annonce Radio-Québec pourrait fonctionner avec deux fois moins de personnel. "Il ne nous semble pas nécessaire ici de faire grand commentaires sur la politique du MCQ, les enjeux sont très clairs. Les menaces à notre culture empruntent maintenant le chemin des nouvelles technologies, et aucun obstacle n'est envisagé pour en limiter la portée." (15)

Aussi les propositions adoptées en plénière lors de Ces Etats généraux, ont concerné: l'information interne des syndicats et des groupes; les médias communautaires; les medias écrits alternatifs; le journal populaire à grand tirage; les productions culturelles alternatives; l'accès aux medias de masse nationaux et régionaux; et

(15) Actes des Etats généraux populaires sur les communications, janvier 1984, 105 p.

. Ripostes aux politiques fédérales et québécoises de communication; concernant les politiques du Québec, on y retrouve entre autres ces propositions:

- Que le ministère des Communications du Québec adopte comme objectif prioritaire dans l'élaboration de sa politique le développement d'une plus grande démocratie sociale et culturelle;

- Que le MCQ revienne à la notion de "service public" pour les médias et qu'il se préoccupe d'abord de faire respecter par les entreprises de presse privées ou d'Etat le droit du public à l'information et à la culture;

- Que soient prises des mesures pour garantir le droit du public à une information complète, diversifiée et pluraliste et pour assurer aussi le droit à l'expression pour toutes les catégories sociales et organismes socio-culturels;

- Que le MCQ vise l'élimination de toute production pornographique à la télépayante et ailleurs ainsi que le retrait de tous les fonds publics investis dans ce type de production;

- Qu'il organise un débat public sur la nature de la pornographie de façon à ne pas évacuer constamment le vrai débat;

- Que le MCQ adopte, sur les nouvelles technologies, une législation pour garantir les droits démocratiques:

- accès égalitaire aux nouveaux services et banques de données: banques de données québécoises accessibles à tous; entre autres par l'utilisation du réseau actuel des bibliothèques publiques;
- protection de la vie privée;
- protection du droit au travail et reconnaissance du droit à un travail enrichissant.

- Que le droit du public à l'information s'applique aussi aux banques de données;

- Que les grandes banques de données nationales constituées grâce à l'initiative de l'Etat, comme Télidon, aient une vocation de service public.

L'accès aux outils informatiques pour les groupes:
il a été recommandé:

- Que soit mis sur pied un groupe technique qui verra à évaluer les besoins en informatique des organismes féministes, populaires et syndicaux (cueillette de données, gestion, documentation, interconnexions entre les groupes). Ce groupe technique pourrait, entre autres, produire un document pour rendre l'informatique accessible aux groupes et également se pencher sur la formation des utilisateurs;

- Que les groupes populaires et communautaires se regroupent sur une base régionale ou nationale, pour procéder a une mise en commun:

- de leurs besoins en ce qui concerne l'informatique;
- de l'information dont ils disposent à ce sujet (études de faisabilité, renseignements techniques, analyses d'impact, etc.);
- de leurs revendications face aux politiques gouvernementales;

- Que l'on revendique des gouvernements qu'ils tiennent compte des besoins des groupes communautaires et populaires dans l'élaboration des politiques d'informatisation;

- Que l'on revendique des gouvernements qu'ils accordent une plus grande importance dans l'élaboration de leurs politiques et programmes, aux impacts sociaux et culturels de l'informatisation de la société. (16)

(16) Actes des Etats généraux, Ibid, pp 79 à 82.

Conclusion

L'ICEA , comme nous venons de le voir, a été très clair concernant ses priorités et sa position face à l'informatisation. Il est très clair aussi concernant les revendications et recommandations qu'il soumet aux gouvernements tout autant qu'à l'opinion publique et aux entreprises.

Aussi l'ICEA continuera à affirmer ses priorités dans toutes les tables de concertation où il sera présent concernant tout autant l'éducation des adultes que la télématique et les communications.

GROUPES DE FEMMES

Introduction

Les groupes de femmes (FFQ, CIAFT, Action travail des femmes, etc) sont arrivés un peu plus tardivement dans le débat des changements technologiques. D'autres luttes et revendications pour toutes les femmes demandaient toute leur attention: Des revendications: l'avortement et la contraception, la parité de salaire, les congés de maternité, de meilleures conditions de travail, des garderies, leurs droits enchassés dans la constitution, dans la charte des droits et libertés; des luttes: contre la pornographie, le sexisme, viol et autres violences faites aux femmes, le sexisme, etc.

Ces luttes et revendications se poursuivent car il y a encore beaucoup à gagner. Il y a aussi que les groupes de femmes ont aussi des problèmes de communication qui se retrouvent à trois niveaux: problèmes à se retrouver entre membres d'un même groupe, entre les groupes entre eux et entre l'ensemble des groupes et l'extérieur comme par exemple les médias d'information. Ces problèmes de communication découlent d'une difficulté à passer les informations rapidement et ainsi de réagir promptement sur des questions qui les concernent (projets de loi, décisions économiques etc.).

La première conférence au niveau canadien à laquelle certains groupes de femmes (FFQ, ICREF, ECFDU, etc.) du Québec ont participé fut sous le titre L'avenir se décide maintenant: les femmes et l'impact de la micro-électronique. Cette Conférence dont les objectifs étaient:

- 1- Simplifier la langue technologique et expliquer le fonctionnement des micro-ordinateurs.
- 2- Identifier et analyser les problèmes fondamentaux associés à l'impact de la micro-électronique sur les femmes.
- 3- Développer des stratégies individuelles et collectives pour faire face à l'impact de la technologie.

Donc cette Conférence s'est déroulée autour de cinq (5) thèmes: accès et contrôle de l'information; évolution des modèles d'emploi; formation et recyclage, éducation, santé et sécurité. Ces thèmes ont été traités en ateliers de discussion, par des présentations thématique, une synthèse des débats et une élaboration de stratégie.

Certaines recommandations en sont ressorties:

- Formation et recyclage: que le programme national de formation offre des programmes spéciaux en informatique pour les femmes; que les employeurs soient tenus de former et de recycler les femmes en emploi.

- Education: pressions auprès du Ministère de l'Education pour un enseignement adéquat et égalitaire en science et en mathématique pour les filles au secondaire; améliorer le "counseling" auprès des étudiantes du secondaire pour les préparer à une carrière; aider les enseignantes à devenir de meilleures conseillères auprès des filles afin de les aider à se diriger dans des carrières autres que traditionnelles.

- Santé et sécurité au travail: demande urgente de renseignement concernant les dangers possibles de radiation provenant des TEV; inclure une clause concernant les changements technologiques dans la charte des droits et libertés; créer un Institut national de recherche sur le travail.

- Accès à l'information et contrôle: Inciter les femmes à demander le contenu de leur dossier informatique; les inciter à créer et à contrôler leurs propres banques de données.

- Organisation d'un réseau: Etablir un réseau national de micro-électronique dont la tâche serait de stimuler les groupes et organisation existants; mettre en commun informations et ressources et poursuivre des recherches sur la micro-électronique et ses effets sur les femmes. (1)

(1) Comité les femmes et la micro-électronique, L'avenir se décide maintenant. Les femmes et la microélectronique, Rapport de la Conférence tenue en juin 1982, à Ottawa, août 1983, 126 p.

PRESENTATION DES GROUPES CONCERNES

LA FEDERATION DES FEMMES DU QUEBEC (FFQ)

La Fédération des femmes du Québec qui regroupe plus de 40 associations de plus de 100,000 membres, est vouée à la promotion de la femme. Dès 1982 la Fédération présentait un mémoire au groupe d'étude de Travail-Canada sur la micro-électronique et l'emploi. Un comité ad hoc - micro-électronique - venait d'être formé et on se disait intéressé au développement informatique et on exprimait le désir de s'intégrer à cette révolution sociale.

Aussi dans ce mémoire était exprimé le désir de "participer activement à la gestion, à la naissance et au développement des systèmes présents et futurs afin que les aspirations des femmes et leurs vision du monde en fasse partie intégrante".

La Fédération donnait donc sa vision de l'informatique dans la société par certaines recommandations qui portaient sur: l'accessibilité à toute la population à l'outil informatique; que les femmes comme les hommes soient impliquées directement à tous les niveaux de décision et de consultation; et que la protection du milieu de vie au travail soit assurée. La FFQ écrivait aussi qu'elle étudiait la possibilité d'implantation d'un réseau informatisé entre ses associations-membres. (2)

(2) FFQ, Mémoire présenté au groupe d'étude de la micro-électronique et de l'emploi (Travail Canada), 15 juillet 1982, 8 p.

Handwritten notes:
 f...
 07

473.

ACTION-TRAVAIL DES FEMMES (ATF)

Le groupe Action-Travail des femmes dont l'enquête a été décrite précédemment (voir étude p. 155), porte une critique sévère de l'informatisation suite aux résultats de leur enquête qui a révélé un chômage sans précédent pour les femmes, surtout et à cause de l'arrivée des nouvelles technologies. Action-Travail des Femmes lutte depuis 1978 pour que les femmes accèdent aux métiers non-traditionnels, aux métiers syndiqués, pour l'accès à l'égalité dans l'embauche (affirmative action); pour une politique d'enrichissement des inégalités dans l'admission aux cours de formation. "Action-Travail des Femmes refuse ce projet de société qui nous renvoie à la maison, déprimées et surtout pauvres et passives".

C'est la création directe d'emploi qui est devenu la priorité de ce groupe. Aussi on exhorte l'Etat à créer des emplois par les fonds qu'il retrouvera "en cessant de financer les mises à pied des entreprises en mal de robotisation et d'automatisation; en cessant de financer la recherche, la production, la mise en marché et le trafic d'armes (61% des subventions fédérales et augmentation de 19% de son budget de guerre en 1982-83); en cessant de subventionner le cartel énergétique; en taxant à un taux plus élevé les profits obtenus par

l'automatisation; en supprimant les avantages fiscaux aux corporations ainsi qu'à la minorité de haut-salariés et de personnes à revenus sur placements."

La création directe d'emploi est possible par la réorientation des dépenses publiques vers des productions de biens utiles comme "l'auto-suffisance alimentaire, construction et rénovation de logements, économie d'énergie, énergies renouvelables, biens de consommation durables"; et par la mise sur pied et le maintien de services nécessaires pour les personnes âgées, jeunes enfants, handicapés, sauvegarde de l'environnement." (3)

(3) Leclercq, D., Vincent, S., Micro-Technologie - Méga-chômage: A la recherche d'alternatives, Action-Travail des Femmes, Montréal, Oct., 1982, 37 p.

CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCES DES FEMMES AU TRAVAIL (CIAFT)

Le CIAFT qui compte de plus en plus de membres a pour rôle:

- d'informer sur les emplois passés et futurs;
- de démystifier et s'appropriier le langage informatique;
- d'exiger la formation et le recyclage nécessaires;
- de convaincre les employeurs que les femmes peuvent réussir dans les secteurs non-traditionnels;
- de s'organiser pour participer aux décisions.

Dans son colloque de novembre 1982, les sujets qui ont été débattus en ateliers furent: la réorganisation du travail de bureau, les emplois de demain, l'évolution technologique et santé et sécurité au travail.

Dans son document de travail pour ce colloque et reprenant le thème du Conseil des sciences du Canada... Demain il sera trop tard, le CIAFT donne un portrait des impacts en reprenant certaines études ou recherches (Conseil des sciences du Canada, Menzies, CCCSF, Travail Canada, comité de la condition féminine, CSN); pertes d'emplois, déqualification, prévisions d'emploi, nouveaux emplois.

"Devant cette réalité il devient nécessaire sinon urgent de réfléchir sur des stratégies d'intervention qui permettront aux femmes de prendre un tournant gagnant pour retirer leur juste part/des/avantages de la micro-électronique".

"Pour affronter le défi technologique on dit qu'il faut exiger de la formation et du recyclage nécessaires, générale et "sur mesure" pour les femmes. Par exemple les programmes d'instruction générale pourraient comprendre des cours scientifiques de base, une formation portant sur le langage informatique, une introduction à divers systèmes de logique et un apprentissage aux techniques de communication".

"Quant à nous au CIAFT qui poursuivons l'objectif d'intervenir dans le but de favoriser l'accès des femmes au marché du travail, nous nous efforçons à trouver des alternatives pour sortir les femmes des ghettos d'emploi. Nous craignons que la crise économique serve de prétexte pour retourner les femmes dans leur maison. Aussi il faut informer les femmes, revendiquer auprès des instances concernées tout ce qui peut améliorer la condition des femmes et leur faciliter le retour au travail." (4)

(4) C.I.A.F.T., La micro-électronique et les femmes, document de travail pour le Colloque du CIAFT, en Novem. 1982, 7 p.

PRINCIPALES PRIORITES

Dès le début de l'implication des groupes de femmes dans le débat, il a été clair que l'accent devait être mis sur la formation professionnelle et le recyclage des femmes si elle ne voulaient pas se retrouver au chômage où dans des emplois subalternes, mal payées et des conditions de travail difficiles.

Aussi toutes les implications, toutes les revendications, toutes les actions des groupes de femmes visent à favoriser et à exiger auprès du gouvernement et du patronat de la formation et du recyclage dans le domaine des nouvelles technologies.

Par exemple, suite au Rapport de la Commission d'étude sur la formation des adultes (CEFA ou Commission Jean) en 1982, les groupes de femmes ont réagit.

On adhère aux principes de formation de base Action-Travail des Femmes s'oppose à la fermeture de centres de recyclage des adultes au niveau secondaire.

On signale les recommandations visant à abolir la discrimination sexiste. On endosse les propositions touchant l'action positive et la reconnaissance des acquis non scolaire mais on se questionne sur les mécanismes d'application.

Dans un bref communiqué résumant ses propositions, la FFQ insiste pour que les éducateurs d'adulte, reçoivent une formation qui les sensibilise aux problèmes spécifiques des femmes et les

amène à transformer en conséquence leurs pratiques pédagogiques.

La FFQ est particulièrement sensible aux propositions qui valorisent le travail d'éducation des organismes de la vie associative. Elle appui fortement le développement de la mission des "services à la collectivité". "Il est primordial d'assurer le suivi de cette politique à toutes les étapes de sa mise en place".

Comme l'éducation des adultes est pour les groupes, un autre lieu de discriminations envers les femmes, "il est indispensable que l'on en arrive le plus tôt possible à dépasser les principes pour en arriver à une politique réelle et surtout des mécanismes d'applications clairs et fermes."

D'ailleurs pour les groupes de femmes cette politique devrait devenir "une priorité" pour les gouvernements. Et pour les groupes de femmes, une politique de formation, pour être viable, doit être spécifié "en terme d'objectifs précis, quantifiable, mesurable dans le temps et assorties de clauses budgétaires."

Les groupes ont aussi continué à être présents dans tous les débats sur les nouvelles technologies: Colloque sur la femme au travail à l'UQAM en octobre 1982; le Colloque femmes, travail et entreprises au HEC en octobre 1982; le Colloque: La micro-informatique dans le travail et l'éducation à l'Université Laval et organisé par l'Association des femmes diplômées des Universités,

721.
en octobre 1982; /e Colloque provincial sur l'accès des femmes
au marché du travail à Montréal en novembre 1982; /e premier
Colloque Populaire sur la télématique organisé par l'ICEA, à
Montréal en février 1983; /es États généraux populaires sur les
communications à Montréal, organisé par l'ICEA, en janvier 1984.

Dans tous ces moments d'échanges se sont discuter tous
les aspects de l'implication des femmes dans la société et qu'on
retrouve aussi dans le Forum Les femmes: une force économique
insoupçonnée, organisé par le CSF qui a eu lieu à Montréal en
octobre 1983. Dans dix ateliers en tout, il a été question
de tous les aspects de l'implication des femmes dans la vie
sociale: la production domestique, le partage de l'économie fa-
miliale, /humanisation du travail rémunéré, le droit au travail,
l'accès à la formation/recyclage, l'égalité en emploi, l'action
positive, le plein emploi, l'éducation des filles, l'entrepreneur-
ship au féminin, la reconnaissance de la compétence acquise,
l'investissement financier accessible aux femmes, investir les
lieux d'influences.

Un des ateliers avait pour thème: S'approprier le déve-
loppement Technologique Une piste de solution-clef pour cette appropriation
a été explorée; gérer la technologie et son système et selon diffé-
rentes façons.

Pour les unes, c'est s'appropriier les connaissances scientifiques, c'est former les femmes dans les secteurs technologiques de pointe. Il y a aussi l'idée de pouvoir: investir les lieux de pouvoir pour concevoir, planifier et orienter le développement selon les aspirations des femmes.

Pour les autres, c'est être capables de contrer les effets sociaux indésirables, d'en prévoir les conséquences sur la vie des femmes, d'orienter le développement vers un but égalitaire, gérer l'organisation du travail et sociale, démystifier le progrès technologique. Il a été trouvée une piste de solution commune: une politique d'emploi selon l'optique des femmes. Pour ce faire, des actions à mener, des revendications à soumettre:

- s'impliquer face à l'implantation des machines mais aussi face aux contenus;
- imaginer de nouvelles façons de s'approprier et travailler avec les machines;
- orienter les actions vers les lieux où elles ont plus de chance de réussir (projets pilotes, par exemple);
- inciter les gouvernements aux programmes d'égalité en matière d'emploi, l'inciter à légiférer sur la protection des droits individuels;
- investir les lieux de pouvoir pour planifier le développement technologique.

Pour contrer les effets négatifs des nouvelles technologies, certaines solutions ont été envisagées:

- remettre en cause les divisions traditionnelles de travail;
- s'impliquer dans les processus d'implantation;
- améliorer les conditions de travail non-rémunéré;
- créer de nouveaux services sociaux utiles;
- légiférer sur la protection des droits;
- adopter une législation pour l'accès à la syndicalisation.

Concernant la formation:

- orienter les filles vers les sciences;
- leur donner une formation intégrée;
- déterminer par qui la formation doit être donnée (secteur privé, syndicats, institutions publiques).

Concernant le recyclage:

- informations aux femmes des secteurs de formation;
- reconnaître leurs acquis de compétences;
- exiger des législations, la reconnaissance du droit à la formation scientifique.

Il a été recommandé d'inciter les gouvernements à se doter d'une politique globale d'éducation des adultes. De plus, on a trouvé important d'inciter les femmes à s'impliquer politiquement.

Vu l'importance de ce dossier pour les années à venir, il a été recommandé de se doter d'une structure, c'est-à-dire former un comité permanent "femmes et nouvelles technologies" composé de regroupements de femmes avec le mandat suivant: ~~exercer~~ exercer une vigilance constante; informer sur l'implantation des nouvelles technologies et nouveaux services; stimuler, conseiller et animer des stratégies de recherche; évaluer les impacts; nommer des femmes dans les instances de décisions. (5)

(5) CSF, Forum: les femmes, une force économique insoupçonnée, Résumé des ateliers de ce forum tenu à Montréal les 29 et 30 octobre 1983, 10 février 1984, 110 p.

24/10/84
0 K

425.

D'AUTRES GROUPES DE FEMMES FACE A L'INFORMATISATION

ASSOCIATION FEMININE D'EDUCATION ET D'ACTION SOCIALE (AFEAS)

Depuis plus d'un an le siège social de l'AFEAS à Montréal a son micro-ordinateur et lentement commence l'informatisation de ses services par l'acquisition et la production de logiciels tels que: gestion de fichier (pour ses 35,000 membres); traitement de texte (pour son travail de bureau); système de classement (pour son centre de documentation); logiciel de comptabilité (pour sa comptabilité). Cette décision d'informatisation a été prise à la suite d'une étude de besoin et de rentabilité et les conclusions ayant été des plus positives, l'informatisation se poursuit graduellement depuis deux ans. Il est intéressant de savoir que l'AFEAS n'a reçu aucune subvention gouvernementale ou du secteur privé. Elle a pu s'autofinancer grâce à l'augmentation des cotisations de ses membres.

Mais l'AFEAS ne s'est pas prononcé politiquement ou n'est pas entrée dans le débat en cours pour donner sa position concernant l'informatisation et les impacts sur les femmes. Même son dernier recueil des résolutions adoptées lors du Congrès général annuel de août 1984 ne contient rien concernant l'informatisation. Les résolutions sont les positions reflétant les préoccupations des membres et qui découlent de sujets étudiés durant l'année ou traitent de thèmes rejoignant l'actualité: isolement des femmes au foyer; l'alcool au féminin, la sexualité des femmes; le stress; et l'évaluation d'une recherche sur les femmes au foyer. (6)

L'AFEAS a pourtant publié certains documents comme La Puce à l'oreille...et au bout des doigts qui est une brochure de familiarisation et d'utilisation du micro-ordinateur. Aussi il est indiqué qu'il faut dépasser "les frayeurs" que les femmes ont par rapport aux ordinateurs car ces "puces bêtes mais serviables peuvent se métamorphoser en copines utiles et patientes. A nous de les apprivoiser". (7)

Dans son document sur l'Informatique qui est un dossier de sensibilisation ainsi qu'un guide d'utilisation, on y retrouve deux pages de réflexion sur l'informatisation et le travail des femmes. On se réfère a certaines études et recherches (Menziès, St-Pierre, etc.) On y parle que l'informatisation au travail touche particulièrement les femmes et qu'elles ont un besoin pressant de recyclage pour contrer le chômage structurel. "Les femmes se doivent donc d'être vigilantes; elles doivent non pas lutter contre le progrès, car il est porteur de mieux-être pour la collectivité, mais s'appropriier ces nouvelles technologies, ne pas se laisser dépasser...". (8)

(6) AFEAS, Recueil des résolutions adoptées lors du Congrès général annuel de août 1984, publié en janvier 1985, 32 p.

(7) AFEAS, La puce à l'oreille..., 1985, 21 p.

(8) AFEAS, L'informatique, dossier, janvier 1985, 20 p.

COMITE CANADIEN D'ACTION SUR LE STATUT DE LA FEMME (CCA)

"Le Mouvement des femmes à l'ère du Virage" - tel était le thème du Congrès annuel du Comité Canadien d'Action sur le statut de la femme (C.C.A.) en novembre 1984. Ce Comité est une organisation féministe bégévole, "non gouvernementale" qui chapeaute re représente 280 groupes "non gouvernementaux". (nom gouvernemental signifie pour le Comité: revevant des subventions gouvernementales).

Lors de ce Congrès annuel, il y eut différents ateliers dont celui sur Les femmes et le marché du travail, où on a traité des pertes d'emplois, grèves, manque de sécurité d'emploi, harcèlement sexuel, manque de syndicalisation, cause des femmes pas assez débattues dans les syndicats, etc. Des solution proposées: réduire le nombre d'heures de travail sans réduire le salaire, indexation du salaire minimum, créer une caisse de stabilisation des emplois, travailler au droit reconnu à la syndicatlisation. Un autre atelier portait sur le Financement des groupes de femmes. Pour le moment, les sources de financement proviennent autant du secteur public que du secteur privé. Une question: Comment aller chercher d'autres sources. Car une constatation: les groupes de femmes "en arrachent" financièrement; les groupes de femmes vivent dans une insécurité permanente de la survie de leurs groupes. Une proposition: que le gouvernement fédéral accorde 50% de l'argent consacré à la création d'emploi aux groupes de femmes.

Concernant les nouvelles technologies comme tel, on en a peu discuté, excepté pour parler de leurs effets négatifs pour les femmes. Mais rien ne fut proposer pour contrer ces effets.

LE YWCA

Le YWCA-Montréal, offre des cours de gestion technologique, dont des cours pratiques sur l'ordinateur et ce, à un taux préférentiel pour les groupes de femmes et aux femmes individuellement, qui désirent se sensibiliser aux ordinateurs ou s'informer.

RELAIS FEMMES DE MONTREAL

Relais-Femmes de Montréal vient d'acquérir son micro-ordinateur qui servira surtout à la gestion de ses services pour le travail de bureau et la comptabilité. La secrétaire a d'ailleurs suivi les cours données par le YWCA.

LA VIE EN ROSE

"La Vie en Rose", revue féministe, écrite et gérée par des femmes depuis cinq ans, a fait paraître certains articles consacrés à l'informatique et l'informatisation. Apprivoiser l'informatique: dix femmes en parlent est le titre d'une série d'articles parue en sept-Oct. 1983. Ces dix femmes qui représentent un éventail d'approches concernant l'ordinateur, sont toutes d'accord sur un point: Pour les femmes, l'ordinateur est "une question de contrôle." Elles ont seulement des approches différentes pour en parler.

Certaines analysent les répercussions collectives pour l'instant plus désastreuses que positives: implantation sauvage, ça profite aux entreprises militaires, les femmes désavantagées, etc.... Les effets: augmentation de la productivité et du stress, conséquences sur la santé, conséquences sur le travail. Aussi on se demande "quelles sont nos priorités de revendications?" Tous les aspects sont prioritaires: qualité du travail, diminution du temps de travail, problèmes de santé, etc.

Une de ces femmes énonce 12 mythes que les femmes ont contre les ordinateurs comme: mythe 1: "Pour programmer un ordinateur il faut être forte en math."; mythe 5: "Il se peut qu'on soit trop vieilles pour apprendre à se servir de l'ordinateur"; mythe 12: "Les hommes sont naturellement plus aptes à se servir des ordinateurs que les femmes".

D'autres évoquent enthousiastes leurs expériences personnelles d'utilisation créatrice de l'ordinateur: fichier, traitement de texte, etc. En ce sens, l'ordinateur représente "un outil de travail inter-actif", "moins de fatigue", "articles plus fouillés", "plaisir sensuel", "un bivouac électronique", "la machine semble avoir un anima", etc.

Une dernière, Louise Guay, qui se promène à travers le Québec avec son Woman show "l'Ordinatrice parmi nous", explique que l'ordinateur est un générateur de pouvoir et qu'il ne faut surtout pas essayer d'entrer dans la course mais de recevoir l'ordinateur là où il arrive, c'est-à-dire dans les maisons, là où sont les femmes, et de prendre le temps de l'apprivoiser. L'ordinateur, selon elle, amène une façon de fonctionner qui ressemble à celle des femmes dans leur domaine: tribu, cuisine. L'ordinateur crée "un écosystème." "On a enfin la chance de créer la solidarité entre femmes, de conclure Louise Guay, on a l'outil pour le faire, pour se rejoindre enfin." (9)

On pourrait ainsi allonger la liste d'actions posées et de discussions intensives qui ont lieu ces années-ci dans les groupes de femmes, concernant l'arrivée des nouvelles technologies. De plus en plus, les groupes de femmes s'impliquent dans le débat. Les groupes de femmes réclament maintenant de siéger aux tables de concertations, aux tables de décisions, afin d'être en mesure s'influencer le pouvoir et de faire admettre la problématique spécifique des femmes. De même, depuis un certain temps, les groupes de femmes sont demandés de plus en plus souvent à venir siéger dans des Conférences et Sommets socio-économiques organisés par les gouvernement canadiens ou québécois.

(9) Vie en Rose, Apprivoiser l'informatique: dix femmes en parlent. Sept-Oct. 1983, pp. 39 à 54..

CONFERENCE SUR L'ELECTRONIQUE ET L'INFORMATIQUE

Depuis plus d'un an, la FFQ et le CIAFT partagent un siège à la Conférence socio-économique sur l'électronique et l'informatique. Suite à la deuxième rencontre de la Conférence tenue en mai 1984, les deux groupes ont publié un rapport-synthèse de leurs commentaires et recommandations.

Nous y retrouvons leurs positions par rapport aux différents aspects que couvre le débat concernant les changements technologiques. On pourrait schématiser ces positions ainsi:

Concernant la Commission # 1 - L'expansion de l'industrie de l'électronique et du logiciel:

. Trouver des moyens pour inciter le milieu industriel à faire une place plus positive et visible aux femmes: -rincipes de "faire-faire" appliqués aux femmes, attirer un entrepreneurship féminin. Un moyen pour se faire: des mesures d'accès à l'égalité par exemple que l'octroi par le gouvernement de subventions soit conditionnel à des programmes d'accès à l'égalité et que la Commission des Droits de la Personne soit désignée pour le support et l'évaluation de ces programmes.

Concernant la Commission # 2 - L'informatisation des entreprises et des administrations publiques:

. Que la même politique de programmes d'accès à l'égalité soit la condition pour l'octroi de subvention de l'Etat aux entreprises, visant à favoriser l'implantation de technologies nouvelles;

. Entreprendre des recherches sur l'état de l'informatisation au Québec qui tiennent compte:

- des impacts de l'informatisation sur l'organisation du travail et les condition de travail;
- des impacts sur le travail des femmes en intégrant les femmes dans les métiers non traditionnels et l'informatisation du domicile;

- et les femmes devront être représentées à ces instances de recherches et cette présence devra être assurée par des moyens financiers et techniques correspondant aux besoins des groupes de femmes concernés.

Le ministère de la Science et de la Technologie étant à mettre en place un programme de soutien à l'emploi scientifique (programme qui prévoit la création de 400 emplois scientifiques et techniques par année) et où pourrait s'implanter un volet automatisé, il est demandé:

- qu'un certain nombre de postes soient réservés à des candidatures féminines pour un minimum de 40%, soit l'équivalent des femmes dans la population active.

- Une parenthèse:

Concernant le Ministère de la Science et de la Technologie qui désire aussi ériger une Maison des Sciences et Techniques, le Centre des femmes de Montréal a présenté un mémoire au ministre suite au rapport du Groupe de travail sur la Maison. Dans ce mémoire, le Centre exprime "certaines inquiétudes face à l'absence de programmes spécialement dédiés aux femmes et aux jeunes filles" concernant l'enseignement des sciences et techniques. Les femmes "ces non initiées" qui est une menace pour leurs perspectives d'emploi, pourraient bénéficier de la Maison des Sciences et Techniques qui pourrait devenir un outil privilégié pour rétablir la situation "en concevant des programmes spécifiques pour les femmes pour chaque catégorie d'âge, et en explorant davantage par quels moyens les femmes peuvent être amenées à s'intéresser davantage aux sciences et aux techniques et à faire des choix de carrière dans ce domaine". Et de conclure le Centre des femmes de Montréal, "il ne faut pas que se reproduire à cette Maison les inégalités systémiques en prétextant la neutralité." (10)

(10) C.F.M., Mémoire présenté au Min. de la Science et de la technologie, publié dans la revue Les cahiers de la femmes, été 1984, Vol. 5, No. 4, p. 49

. Le ministère de la Santé désire mettre en route un projet-pilote d'informatisation dans le secteur de la santé, aussi on est en accord mais selon ces orientations:

- réduction de la croissance des coûts;
- amélioration d'un service essentiel: la santé;
- Et lors des évaluations d'impact, tenir compte des impacts sur la main-d'oeuvre féminine et développer des programmes de recyclage et de formation assortis de programmes d'accès à l'égalité.

Concernant la Commission # 3 - Le changement technologique en matière d'emploi, de main-d'oeuvre, de formation et de travail:

. L'emploi: Une politique de plein emploi est une condition essentielle à la maîtrise des changements technologiques, selon ces conditions préalables et essentielles:

- que l'emploi soit l'objectif prioritaire;
- que les mesures soient élaborées par l'ensemble des partenaires;
- tenir compte de la population féminine et dans ce sens revoir certains outils ou concepts comme:
 - la population active qui exclue les femmes à la maison et les travailleuses "au noir", etc.;
 - la notion de chômage qui ne tient pas compte du chômage caché, temps partiel, etc.;
 - les contraintes à l'emploi plus fortes pour les femmes.

. Implantation des changements technologiques au travail: Reconnaître l'importance des modalités d'implantation, dans les organisations eu égard à la maximisation de leurs effets positifs, à l'attitude des travailleur-e-s, à la productivité, au climat des relations ouvrières-patronales, et plus spécifiquement:

- qu'on tienne compte de la situation particulière des femmes surtout celles du secteur tertiaire, plus fortement touchées;
- que la planification des ressources humaines devienne une condition préalable à l'obtention de subventions gouvernementales;
- que cette planification prévoit la mise en place de programmes d'accès à l'égalité.

- Une parenthèse:

Concernant les programmes d'action positive ou d'accès à l'égalité demandés depuis longtemps et encore maintenant par les groupes de femmes, les groupes viennent de gagner une victoire. En effet, Action-Travail des Femmes luttait depuis cinq ans pour mettre fin aux pratiques discriminatoires sexuelles dans l'embauche à l'égard des femmes. Action-Travail des Femmes visait à la fois, des mesures temporaires et permanentes pour modifier les pratiques discriminatoires et enrayer la discrimination systémique dans l'entreprise Canadian National.

Le CN s'est vu contraint par le tribunal, d'embaucher au moins une femme pour quatre postes non-traditionnels à être comblés dans l'avenir pour un objectif de 13% de la main d'oeuvre féminine. C'est la première fois qu'un employeur se voit obligé par un tribunal d'adopter et de mettre en pratique un tel programme d'accès à l'égalité.

739.

C'est une victoire pour tous les groupes de femmes et toutes les femmes qui s'étaient solidariser au groupe d'ATF depuis le début de cette lutte qui continue d'ailleurs. Parmi les groupes de femmes, la solidarité prend la forme d'appuis à la lutte d'ATF. "Quelques centaines d'associations féminines ont déjà réclamé d'Ottawa que soit créé un fonds d'un million de dollars accessible à celles et ceux qui plaident des causes de discrimination systémique. D'autres emboîteroant le pas. De plus, trois ministères fédéraux ont offert à ATF de défrayer jusqu'à \$50,000 (au total) de frais judiciaires à venir." (11)

. La formation

. Le système d'éducation: le siège des groupes des femmes à recommandé à la Commission # 3 ceci:

- que des moyens concrets de supports additionnels soient mis en place afin d'intéresser et d'habiliter les filles à l'utilisation des outils informatiques à titre de mesure de rattrapage à cause du retard qu'elles accusent déjà par rapport aux garçons;
- que ces mécanismes s'inscrivent dans un plan d'action comportant une étape d'évaluation des résultats;
- que la traduction, d'adaptation ou la production de progiciels destinés aux fins éducatives respectent les critères élaborés par le MEQ en matière de sexisme et de discrimination;

(11) La Gazette des Femmes, C.S.F., mars-avril 1985, Vol. 6, No. 6, p. 10.

- qu'à tous les niveaux soit entreprise la mise en oeuvre de programmes d'accès à l'égalité, axés sur une égalité de résultats afin de favoriser l'accès des filles et des femmes à la technologie et aux disciplines scientifiques;
- que l'on utilise l'ordinateur comme outil de réduction de l'échec et du décrochage scolaires ou de la démission prématurée de clientèle identifiée, ex: filles en math. et en science,

. La formation professionnelle: la formation professionnelle dans et hors d'entreprise doit à la fois tenir compte des réalités du marché du travail et de la nécessité de maximiser les potentialités et l'adaptabilité de la main-d'oeuvre à un environnement changeant. Les programmes de formation professionnelle doivent contenir des mesures spéciales pour favoriser la formation et l'accès aux emplois qualifiés des groupes de la population les plus traditionnellement défavorisés, par exemple les femmes. Aussi à ce sujet il est à souligner et à prendre en compte:

- le retard de la formation professionnelle pour les femmes;
- un rattrapage nécessaire;
- un ensemble cohérent de mesures axés sur des objectifs de changement;
- de plus, il faut examiner des pistes de solution qui favoriseraient un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes, et ce notamment:
 - par une formation de base solide et gratuite comportant programmes et mesures de rattrapage en sciences et en mathématiques;

- par le soutien accru aux programmes de formation préparatoire à l'emploi pour les femmes dans les secteurs de l'avenir;
- par des programmes articulés d'accès à l'égalité;
- par des programmes d'initiation et d'information sur les changements technologiques conçus pour rejoindre les femmes, stimuler leurs intérêts, et les aider à prendre le virage technologique;
- privilégier le secteur tertiaire (inventaire des débouchés, transfert d'habilité, etc.)

Aussi les conditions de réalisation en tenant compte des femmes sont les suivantes:

- Développer des stratégies d'information et d'initiation aux sciences technologiques pour stimuler l'intérêt des femmes;
- Que la formation des formatrices tienne compte des difficultés des femmes sur le marché du travail;
- Des moyens d'initiation au recyclage pour les formatrices d'enseignement des sciences technologiques;
- Que face à la résistance plus grande des enseignantes vis-à-vis l'utilisation des technologies nouvelles, on pallie à ces résistances par des incitatifs particuliers et des programmes adaptés;
- Que la formation de base soit un préalable à la formation professionnelle;
- Une bonne dose de volonté politique et d'originalité dans la conception des programmes gouvernementaux.

- Une parenthèse:

Au sujet de la formation professionnelle, une coalition de sept groupes de femmes dont la FFQ et le CIAFT, ont présenté ces mêmes recommandations (dont il vient d'être fait l'énumération) lors de la Rencontre Nationale de Concertation sur l'Enoncé d'une politique d'éducation des adultes du Gouvernement du Québec, en mai 1984. Les femmes ont premièrement fait remarquer une augmentation des places réservées aux femmes désirant une formation non-traditionnelle plus spécifiquement dans les emplois porteurs d'avenir et ce, jusqu'à la proportion équitable représentative de la main d'oeuvre féminine. Elles ont réclémé l'élaboration d'une loi-cadre et la tenue d'une commission parlementaire sur la politique d'éducation des adultes. Elles ont aussi proposé des mesures concrètes pour faire reconnaître la spécificité de la formation des femmes de plus de 35 ans et assurer l'accessibilité des femmes aux ressources éducatives dans tous les lieux de formation. Ces mesures d'accessibilités sont les suivantes:

- l'octroi de prêts et bourses calculés sur le revenu individuel et non en fonction du revenu familial, et en ce sens le recyclage académique subventionné;
- l'établissement de services de garde et une déduction fiscale correspondante;
- la reconnaissance des acquis des femmes dans tous leurs champs d'activités;
- des nouvelles formations ou recyclage pour les femmes écartées du marché du travail par les nouvelles technologies;
- que des programmes et crédits spéciaux soient affectés pour sensibiliser les femmes aux technologies de pointe et un recyclage en science et math;
- un budget spécifique pour une desexisation des contenus, du matériel et des pratiques pédagogiques dans les centres de formation professionnelle;
- des programmes d'accès à l'égalité pour toutes les formations à l'emploi.

Concernant la Commission # 4 - Intégration de l'informatique à la culture, dans le milieu scolaire,, dans le milieu des loisirs et au plan de la protection de la vie privée.

Siège des groupes de femmes a pris position sur ces aspects:

~~la production, la diffusion et l'utilisation de jeux~~
électroniques à des fins éducatives; et que l'on identifie des moyens concrets susceptibles d'intéresser et de stimuler les filles et les femmes;

- l'accessibilité par les citoyens des informations et ressources informatiques des divers niveaux gouvernementaux et des écoles;
- la valorisation d'activités de formation en informatique;
- des ressources informatiques consenties aux milieux défavorisés;
- l'octroi de ressources de coordination et d'assistance pour les programmes touchant ces recommandations;
- demande d'appuie aux initiatives visant l'implantation d'un réseau télématique communautaire;
- que des ressources de coordination et d'assistance soient octroyées aux groupes de femmes afin de soutenir toute action découlant des programmes émanant des recommandations touchant les loisirs informatiques et les réseaux télématiques;
- explorer des moyens susceptibles d'inciter les femmes à l'utilisation de moyens et outils technologiques pour la création et l'édition;
- Explorer les incidences de l'introduction de l'informatique dans les foyers dans la perspective de la transformation des rapports sociaux qu'elle engendre. (13)

(12) Coalition d'organismes, 200,000 québécoises réclament leur droit à l'éducation, 11 mai 1984, 3 p.

(13) FFQ et CIAFT, Rapport-synthèse du "Siège des groupes de femmes" de la deuxième rencontre à la Conférence sur l'électronique et l'informatique, 1er décembre 1984, 30 p.

R. L. B. 0.5

La participation des groupes de femmes (FFQ et CIAFT) à la troisième rencontre de la Conférence sur l'électronique et l'informatique qui a eu lieu les 10,11 et 12 avril 1985, a été ~~for~~ remarquable. En effet, les groupes de femmes, en plus d'intervenir tout au long des débats pour mettre de l'avant leur position/ revendications et surtout exiger que des changements s'opèrent non seulement au niveau des principes mais aussi dans des actions concrètes, elles ont soumis à l'attention de la Conférence deux propositions précises qu'elles ont défendues avec fermeté. Ces deux propositions les voici:

- Sujet: l'accès à l'égalité

- Nous avons beaucoup parlé lors des séances antérieures de l'impérieux besoin de se doter de programmes d'accès à l'égalité;

- Pour nous, plusieurs défis sont à relever si l'on veut que les femmes effectuent un rattrapage en terme de formation, de recyclage et d'emploi (de par les secteurs "ghettos" plus menacés qu'elles occupent). Et ce, surtout dans le cadre des changements technologiques où elles sont par ailleurs peu présentes dans ces secteurs qu'on dit "qualifiants et d'avenir";

- Parce que nous croyons que les programmes d'accès à l'égalité sont une voie privilégiée pour garantir que les femmes soient associées au virage technologique;

Nous demandons:

Que la Conférence sur l'électronique et l'informatique reconnaisse l'importance de programmes d'accès à l'égalité comme moyen pour assurer aux femmes une participation équitable dans le virage technologique.

440,
- Sujet: Entente-cadre et non-syndiquées

~~La majorité des travailleuses et travailleurs~~
au Québec ne sont pas syndiqués. Ainsi, 83% des femmes travail-
lant dans le secteur privé ne sont pas syndiquées;

- Nous croyons qu'un accès facilité à la syndica-
lisation demeure une solution à privilégier pour permettre une
meilleure participation des travailleuses et travailleurs à la
définition de leurs conditions de travail;

- Néanmoins, d'ici à ce que des changements signi-
ficatifs soient apportés et qui permettraient cet accès accru
à la syndicalisation (discussions en cours à la Commission
Beaudry) et dans l'éventualité de discussions nationales pour
convenir d'une entente-cadre d'implantation de l'informatisation
dans les entreprises;

Nous demandons:

Que l'entente-cadre d'implantation de l'informati-
sation qui pourrait résulter de ces travaux couvre aussi les
travailleuses et travailleurs non-syndiqués et prévoit des
moyens pour assurer leur implication au niveau des changements
technologiques dans les entreprises.

Après un débat très mouvementé où les syndicats, excepté
la FTQ, pour la deuxième proposition, ont appuyé et donné donc
leur consentement aux propositions et la difficulté des entre-
prises à vouloir faire consensus, il a été décidé:

1^o de reconnaître l'importance des programmes d'accès
à l'égalité mais d'ajouter ceci:dont le contenu sera débattu
et défini ultérieurement.

2^o la deuxième proposition a été finalement accepté
tel quel par la FTQ et tous les autres participants. (14)

CONCLUSION

Les groupes de femmes participeront en juin à la deuxième rencontre nationale (Québec) de Concertation en éducation des adultes. De plus, les groupes participent aux autres tables de concertation sur lesquelles elles siègent (Commission Beaudry, Conférence nationale sur la sécurité économique des québécoises qui a lieu à Montréal, les 14,15 et 16 mai 1985 - appelé surtout Décision '85).

Et comme elles le disent si bien dans le document Rapport-synthèse du "siège des groupes de femmes" à la Conférence sur l'électronique et l'informatique: "Cependant l'histoire incite aussi à la vigilance. En effet, au-delà de la visibilité que cette présence donne, les femmes attendent des engagements significatifs, des mesures, des résultats concrets et appuyés sur une volonté politique de changement."

(14) Concernant cette troisième rencontre de la Conférence sur l'électronique et l'informatique, les propos proviennent de notes prises lors de cette Conférence.

CONCLUSION

Comme nous l'avons vu la "révolution" micro-électronique ou le "virage" technologique nous apporte une ère de grandes mutations sociales, en touchant tout, le travail, les loisirs, la consommation, la santé, l'éducation, la culture et ce, tout en même temps et partout à la fois.

Certains groupes de femmes comme la FFQ, le CIAFT et d'autres et des organismes populaires comme l'ICEA se sont approprier une place dans le débat sur les nouvelles technologies, pour mettre de l'avant leurs intérêts tournés vers le mieux être social et être participant-e-s à part entière dans la création d'un nouveau contrat ou choix social. On a mis l'accent sur l'impact créé dans les milieux de travail: effets sur l'organisation du travail, sur l'emploi, sur la santé, etc, impact aussi sur la vie privée, culturelle, de loisirs, etc. On a de plus, offert des solutions aux problèmes comme la mise en place d'une politique de planification technologique bien définie qui pourrait fournir aux travailleu-e une protection à long terme, par voie de législation, contre les effets néfastes des changements technologiques, dans laquelle serait inclu: une législation qui encourage la syndicalisation, s'engage à assurer le plein emploi et une planification économique, élaboration de programmes de formation et de recyclage et une attention portée tout spécialement au recyclage et à la formation de la main-d'œuvre féminine pour garantir qu'elle pourra participer également et à part entière à la population active rémunérée. Car pour que les femmes puissent traverser et prendre vraiment leur place "de l'autre côté de la deuxième frontière" (Iris Fitzpatrick Martin), il faut s'assurer qu'elles participent au processus de planification pour que leurs besoins soient pris en considération lors de l'élaboration des politiques.

Mais d'autres questionnements qui poussent encore plus loin leur implication et participation sociale ont surgies et demandent des réponses. Comment pourrait se réaliser des scénarios de développement technologique qui partiraient des besoins et désirs véritables de ces groupes et de ses individus? L'accroissement des coûts de logiciels et des frais de consultation des banques de données peut-il être supporté longtemps par ces groupes et individus qui ne peuvent financièrement se les procurer? Comment en arriver à mettre en place des systèmes informatisés plus accessibles, orientés vers les besoins des utilisatrices et utilisateurs avant tout? Comment faire pour éviter des usages passifs, l'utilisation de "modes d'emploi" déjà intégrés à la machine par les promoteurs? Comment en arriver à une émergence de nouveaux usages tout simplement?

Jusqu'à maintenant l'usage de la micro-informatique touchant les travailleuses est l'automatisation du travail de bureau servant supposément à faciliter et accélérer les tâches traditionnelles. Nous avons vu tout au long de cette études que des effets négatifs existaient aussi. Mais par delà ces impacts, d'autres usages sont possibles, d'autres initiatives visant à expérimenter de nouveaux savoirs informatiques, d'autres pratiques visant à améliorer les moyens de formation, d'interventions et d'actions sociales.

Serge Proulx posent quant-à-lui ces questions: "la télématique peut-elles engendrer de nouvelles pratiques communautaires? le développement de nouveaux groupes d'intérêts? le renforcement de nouveaux réseaux professionnels ou para-professionnels? la création de nouveaux groupes d'affinités et l'émergence de nouvelles solidarités sociales?" (1)

(1) Proulx, S., L'usage alternatif de l'ordinateur: une utopie de l'ère techniciste?, dans Idées et Pratiques alternatives, Vol. 1, No. 1, 1983, p. 35

Céline St-Pierre quant-à-elle, interpelle les femmes en ces termes: "C'est-à elles en tant qu'acteur social qu'il revient de questionner la notion de progrès qui soutend tout développement technologique et à intervenir non seulement sur les effets de ce processus mais aussi sur sa conception et son contrôle...En tant que productrices de services marchands et non marchands, elles se situent à notre avis à une jonction privilégiée pour interpeller la place et le rôle des technologies dans cette production et formuler des voies alternatives à cette société informatisée en gestation. Les changements technologiques actuels créent un contexte privilégié pour entreprendre cette démarche de fond et contrer la robotisation de la société humaine qui s'annonce par le développement d'une conscience critique et des pratiques d'informatique alternative comme cela se fait déjà dans certains pays" (Ici l'auteure nous réjère à la Revue Terminal publiée en France et dans laquelle plusieurs expériences de pratiques alternatives sont rapportées). (2)

Selon Serge Proulx, "l'émergence de nouveaux usages sera le produit hétérogène et complexe d'attentes, de désirs, de besoins, de contraintes et de possibilités techniques à la fois complémentaires et contradictoires." Et il donne l'exemple de la video portative de la fin des années 1960 dont les usages imaginés par les promoteurs visaient le marché des utilisateurs de super-8 et les institutions d'enseignement, alors qu'émergèrent "les usages les plus remarquables d'intervenants sociaux et de cinéastes qui firent de la videographie portative un instrument d'intervention sociale, ce qui donna lieu à l'invention de nouvelles formes d'expression audio-visuelle comme la télévision communautaire ou la video-intervention. Les utilisateurs ont ici imaginé de nouveaux usages sociaux commercialement inattendus." (3)

(2) St-Pierre, C., Les robots ne sont pas tous d'acier, dans Sociologie et Société, Vol. XVI, No. 1, avril 1984, p. 80

(3) Proulx, S., Micro-technologies et transformation du quotidien, dans la Revue québécoise de Psychologie, Printemps 1984

Appropriation

Ce dont ces questionnements et ces usages possibles visent, est l'appropriation collective et sociale des technologies de l'informatique tout autant que l'appropriation personnelle.

Et c'est à une nouvelle culture technologique que cette appropriation est reliée.

Le thème appropriation est très "à la mode" et aussi utilisé "à toutes les sauces" sans qu'on explique ce qu'il veut signifier, parfois ayant une signification très différente, selon le cas. Par exemple, le 'Virage Technologique' proposé par le gouvernement du Québec, convie la société québécoise à "s'approprier", se donner les moyens de faire face aux défis posés par le développement technologique. Ce que cette appropriation signifie est la nécessité pour le Québec de son développement économique, de la sauvegarde et la maîtrise de sa culture et de sa place concurrente à prendre internationalement. Pour les syndicats, c'est que les travailleur-e-s soient des participant-e-s à part entière, à tous les niveaux et à toutes les étapes mêmes préliminaires de l'implantation de nouvelles technologies dans les milieux de travail. Il est à remarquer que le contrôle du processus d'informatisation sur les lieux de travail, pour contrer l'aliénation est un enjeu majeur d'appropriation sociale.

Au terme -appropriation- la Commission # 4 de la Conférence sur l'électronique et l'informatique a donné deux sens distincts: "acquérir un bien" et "adapter un bien, un outil à ses besoins et à ses fins". Ces deux sens sont reliés au fait que pour en arriver à une appropriation personnelle, collective et sociale, certains acquis et étapes sont nécessaires.

1^o Acquérir un bien -

. Accessibilité: L'appropriation passe premièrement par l'accessibilité, la plus large possible, aux nouveaux outils informatiques, qui doivent être définis à la fois comme équipement collectif essentiel et comme service public.

446.

Présentement les micro-ordinateurs sont encore trop dispendieux pour les "faibles revenus" et plusieurs groupements. De plus, la tendance actuelle à "tarifier" les nouveaux services d'information télématiques, que se soit de Télidon ou d'autres banques de données, le "home banking", etc., aggrave la situation d'inégalités sociales et culturelles. C'est dire que l'accessibilité universelle, sans discrimination ne peut être effectuée par les seules lois du marché. Une législation et réglementation s'imposent. Mais voilà la notion de service public comme nous l'avons vu précédemment (voir dans Gouvernement concernant l'accessibilité) est remise en question et donc en même temps remet en question le droit de tout le monde à l'information, l'accessibilité universelle, sans discrimination.

Gaétan Tremblay apporte des pistes de réflexion intéressantes concernant cette accessibilité et plus largement cette acquisition d'un bien selon certains aspects, dont ceux-ci:

- L'équipement micro-informatique: l'équipement devrait être accessible comme le sont les bibliothèques, centres culturels, CLSC, etc.; de plus, dans les programmes d'aide du gouvernement aux groupes, devrait être inclus l'équipement micro-informatique au même titre que l'équipement de bureau, par exemple; ces groupes pourraient rendre accessible cet équipement aux citoyens.

- La formation: l'informatique perçue comme un nouveau savoir est un outil de savoir comme l'écriture; on devrait prévoir des cours gratuits dans le cadre de programmes d'éducation aux adultes.

- Les réseaux télématiques grand public: application de la loi sur la radiodiffusion ou sur les télécommunications; des tarifs justes et raisonnables.

- Les banques de données: protection des renseignements individuels; accessibilité des informations scientifiques, techniques, documentaires ainsi que sur les services gouvernementaux, publics et para-publics; constitution de banques d'informations communautaires.

- Les logiciels: constitution de logithèques accessibles; création de logiciels adaptés aux besoins des groupes. (4)

2° Adapter un bien, un outil, à ses besoins et à ses fins:

Cette étape d'appropriation contient en elle même, (et nous reprenons la Commission # 4), deux ordres d'actions: le plan individuel ou de groupes et le plan collectif ou social.

a) Le plan individuel ou de groupe: "prendre conscience de ce qu'on peut faire ou non (avec les nouvelles technologies) et ce qu'on ne devrait pas faire"; cela veut dire, se demander qu'elles sont nos besoins et désirs ou ceux du groupe, et à partir de cela, trouver les moyens de satisfaire ces besoins et désirs en programmant la machine en conséquence. Cela veut dire aussi essayer de voir les conséquences concrètes de la machine informatique dans sa vie et celle du groupe.

b) Le plan collectif ou social: avoir une réflexion sur les usages sociaux possibles de cette technologie mais aussi ce qu'on désirerait expérimenter; "mettre en oeuvre une véritable expérimentation qui soutient des pratiques sociales existantes pour utiliser l'informatique aux fins poursuivies par les groupes et de permettre de développer l'ancrage social des nouvelles technologies." (5)

(4) Tremblay, G., Notes de recherche sur la notion de service public et l'accessibilité, présenté à la Commission # 4 de la Conférence sur l'électronique et l'informatique, 1984, p. 24-25

(5) Commission # 4, Rapport présenté à la Conférence, avril 1985, p. 86

446

Concrètement cela nous donne un tableau d'usages que nous pouvons diviser en trois sections: les usages internes des groupes; les usages internes-externes, c'est-à-dire du réseau des groupes; et les usages externes. Pour cela nous faisons référence aux différentes utilisations pratiquées par des groupes américains que Serge Proulx a repertorié. Nous en avons aussi ajouté d'autres ou diviser autrement que Serge Proulx les différents usages.

1° Usages internes:

. liés à l'organisation du groupe: "constitution de listes d'envoi, actions d'information rapide aux membres, constitution de banques de données pour les membres, courrier électronique, télé-conférences";

. liés à la gestion des services du groupe: logiciels de comptabilité, télétraitement de texte, etc.;

. qui renforcent la capacité d'analyse du groupe: "constitution de banques de données qui permettent une intégration systématique et cumulative d'une masse énorme d'informations (pouvant d'ailleurs provenir d'autres banques ou bases de données informatisées auxquelles l'accès est direct), de documents, d'analyses de situations sénilaires précédentes, de décisions juridiques antérieures et de textes de lois, etc; cette organisation systématique des données permet ensuite de pouvoir produire en un temps rapide une argumentation solidement étoffée pour appuyer l'action dans un dossier particulier."

2° Usages internes-externes:

. formation du réseau: "constitution de réseaux électroniques reliant les groupes entre eux" pour échanger des informations, monter des dossiers d'interventions, constituer des banques de données, coordonner les actions, téléconférences.

3° Usages externes:

. liés à la diffusion et à l'éducation populaire:
"constitution de banques de données que l'on rend publiques",
réaliser des activités d'éducation, de formation et de sensibi-
lisation en rendant les appareils accessibles;

. liés à l'intervention dans l'opinion publique:
envoi rapide de communiqués aux media et aux autres groupes de
pression, publication rapide et ponctuelle de dossiers pour
appuyer des campagnes de presse. (6)

Expériences d'appropriation sociale

Aux Etats-Unis

Le "Computer Town" en Californie (1978) est un projet de création de nouveaux lieux communautaires pour l'apprentissage de la micro-informatique. Aujourd'hui ce projet est devenu international et compte plus de 250 centres de formation à travers le monde. (7)

Le "Community Memory Project" est un système télématique de partage de l'information où cette dernière est entrée librement par les utilisateurs. (8)

Des groupes pour le désarmement qui utilisent un micro-ordinateur pour suivre les votes de chaque membre du Congrès sur la politique américaine en matière de défense. (9)

(6) Proulx, Serge, L'usage alternatif de l'ordinateur, Ibid, p. 37

(7) Ibid, p. 37

(8) Communication # 4, Ibid, p. 87

(9) Ibid, p. 87

L'"Union for Democratic Communications" est une association qui réunit plus de 100 militants: éducateurs, universitaires, chercheurs, producteurs, etc, et qui se consacrent à la critique des politiques de communications aux USA et à la production et distribution de media alternatifs pour permettre l'émergence d'un système de communications démocratique aux USA. (10)

"NARAL", est une association focalisée sur la question de l'avortement et qui par leur micro-ordinateur, les membres (la grande majorité des femmes) en sont arrivé à informatiser la gestion de leur groupe et peuvent donc plus facilement communiquer avec leurs membres. (11)

En France

"L'Association Nationale pour le Développement de l'Appropriation des Nouvelles Technologies Electroniques (ANDANTE), est une Fédération qui a "l'ambition d'explorer les voies originales de la création et de mettre sur place un centre international d'échanges de programmes éducatifs mais aussi définir des produits grand public plus ouverts que les simples jeux électroniques". (12)

L'"ADER, en Saône-et-Loire est une association de développement régionale basée à Chalon et qui a lancé une expérience de culture informatique appelée "Micro-informatique pour les Gens" dont le but est "de permettre à la population d'avoir accès à des micros ordinateurs" implantés principalement dans des centres sociaux. (13)

Le "Centre d'Initiatives des Personnes Handicapé-e-s (CIPH)" a mené deux actions concrètes d'appropriation: 1- une formation à la bureautique et micro-informatique (dont l'objectif "est de relier directement l'acquisition d'une compétence à la création d'emploi"; 2- un projet de création d'un Centre de ressources et d'informations sociales inter-handicapé-e-s (CRISISH) dont l'objectif "est de décroiser les handicapés". (14)

Création d'un réseau de femmes sur la bureautique, dont le premier objectif est de "décloisonner la hiérarchisation de l'information afin que les femmes à la base puissent prendre la parole et non seulement "être représentées" passivement sans savoir "de quoi il retourne" concernant la bureautique. (15)

Il est à faire remarquer qu'en France, l'appropriation des nouvelles technologies de l'informatique est au centre des activités politiques et sociales grâce à l'ouverture gouvernementale vers la vie associative et son développement. C'est d'ailleurs en lançant un vaste projet d'ampleur national - le Réseau X 2000 - en 1984 que l'appropriation commença à être possible par l'accessibilité des appareils et des moyens financiers (aide gouvernementale). En effet, le but de ce réseau, est "d'installer en deux ans à travers l'ensemble du pays près de 1000 centres de ressources auprès desquels les associations, établissements, pourront utiliser ou se procurer des micros-ordinateurs, des logiciels, des didacticiels et la documentation nécessaire". Depuis, les expériences d'appropriation foisonnent en France. (16)

Au Québec

Plus près de nous, chez-nous, certaines expériences dans le sens d'appropriation sociale, méritent d'être soulignées.

. Depuis quelques années le YWCA-Montréal organise des cours de sensibilisation et d'apprentissage de l'informatique pour les femmes et groupes de femmes. Ce qui amène certains groupes à la possibilité d'informatiser leurs services comme c'est le cas pour Relais-Femmes de Montréal qui vient tout juste d'acquérir son micro-ordinateur et la secrétaire de terminer ses cours au YWCA.

752

. L'AFEAS a commencé à informatiser ses services depuis deux ans (fichier électronique, traitement de texte, etc.).

Il faut tout de même souligner qu'on ne peut pas parler d'appropriation sociale de la micro-technologie par l'informatisation des services, mais pour les groupes sociaux, le premier pas vers l'appropriation se situe justement à ce niveau, s'informatiser au niveau du fonctionnement interne, sa gestion, avant de commencer une intervention à l'extérieur.

. La "Coopérative de Recherche et d'Information du Québec (C.R.I.)", fondée en 1979, est une expérience autogestionnaire de communautaire (informatique + communautaire). Constituée d'un collectif de travail multidisciplinaire de travailleurs-e-s, la coopérative a pour mission de "fournir aux organismes coopératifs, sans buts lucratifs, syndicats, une technologie de pointe en collecte, traitement et diffusion de l'information"... "La stratégie communautaire de la C.R.I. vise à créer une alternative à la démarche centralisatrice de la télématique grand public." Présentement les conditions sont réunies pour la constitution d'un réseau d'informatique communautaire reposant sur l'interconnexion de micro-ordinateurs intelligents et autonomes. Il leur reste à élaborer des banques de données décentralisées. (17)

. "La Puce Communautaire" qui a la particularité d'être composée uniquement de femmes, se veut un organisme communautaire sur les nouvelles technologies. Leur orientation est de "favoriser une appropriation et une utilisation collectives des nouvelles technologies" en tenant compte des réalités du milieu, en respectant le rythme d'apprentissage et en stimulant la réflexion et l'échange. Leur premier objectif, est de "permettre une appropriation des nouvelles technologies par la population, ainsi que par les organismes des milieux populaires, communautaires et

coopératifs". La Puce Communautaire offre des services de formation, de consultation, d'animation, d'échange, d'information et une disponibilité collective du matériel. (18)

On pourrait continuer ainsi cet inventaire d'expériences d'appropriation qui se multiplient de plus en plus ici aussi au Québec et augmenteront sûrement à l'avenir. C'est que l'appropriation sociale des nouvelles technologies informatiques devient d'une certaine façon "nécessité" pour contrer la marche de la société de consommation, centralisation et de profit qui semble devenir le choix de société prédominant....si on ne l'arrête pas à temps. La vigilance et plusieurs actions d'appropriation s'imposent.

- (10) Revue Terminal 19/84, No. 11, France, p. 34
- (11) Ibid, No. 14, p. 6
- (12) Ibid, No. 18, p. 31
- (13) Ibid, No. 14, p. 13
- (14) Ibid, No. 21, p. 28
- (15) Ibid, No. 21, p. 30
- (16) Ibid, No. 14, p. 13
- (17) Magazine Alliance, Vol. 21, No. 2, Nov. 1983, p. 26-27
- (18) Dépliant publicitaire "La Puce Communautaire"

BIBLIOGRAPHIE

- * GOUVERNEMENT DU CANADA
- * GOUVERNEMENT DU QUEBEC
- * SYNDICATS
- * ENTREPRISES - PATRONAT
- * BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL
- * INSTITUT NATIONAL DE PRODUCTIVITE
- * INSTITUT DE RECHERCHE APPLIQUEE SUR LE TRAVAIL
- * CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME
- * GROUPES DE FEMMES
- * INSTITUT CANADIEN DE L'EDUCATION DES ADULTES
- * AUTRES DOCUMENTS

GOVERNEMENT DU CANADA

Abella, Rosalie Silverman, Juge commissaire, Égalité en matière d'emploi, Rapport d'une Commission Royale, Ottawa, Octobre 1984, 426 p.

Applebaum, L., et Hébert, J., Présidents, Rapport du Comité d'étude de la politique culturelle fédérale, Ottawa, 1982, 392 p.

Bureau de la main-d'oeuvre féminine, Les effets de la microélectronique sur le milieu de travail, Conférence tenue à Ottawa les 29-30 et 31 mars 1981, Travail-Canada, Ottawa, 1981, 253 p.

Bureau de la main-d'oeuvre féminine, Effets de la technologie de la microélectronique et des communications sur le milieu de travail industriel, document de travail présenté à la Conférence de mars 1981, Travail-Canada, Ottawa, 27 mai 1980, 10 p.

Bureau de la main-d'oeuvre féminine, Evolution du monde du travail, No. 1: Intégration des femmes au marché du travail créé par l'industrie de technologies de pointe dans la région de la capitale nationale, Travail-Canada, Ottawa, 1982, 71 p.

Bureau de la main-d'oeuvre féminine, Considération sur les inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes au Canada: résultats d'une enquête effectuée en 1981, Travail-Canada, Ottawa, 1983

Bureau de la main-d'oeuvre féminine, Ça va mal les affaires? Effets de la microélectronique sur le commerce de détail, Travail-Canada, Ottawa, 1985, 34 p.

Canadian Advisory Council on the status of women, Women and jobs - the impact of federal government employment strategies on women, Gouvernement du Canada, Ottawa, 1980, 161 p.

Conseil Consultatif Canadien de la situation de la femme (CCCSF), Microtechnologie et emploi: questions d'importance pour les femmes, Mémoire présenté au Groupe d'étude de la microtechnologie et de l'emploi, Ottawa, juillet 1982, 29 p.

Conseil Consultatif Canadien sur la situation de la femme (CCCSF), Une majorité laborieuse - les femmes qui gagnent leur vie, mais à quel prix, Ottawa, 1982, 159 p.

Conseil des Sciences du Canada, Préparons la société informatisée. Demain, il sera trop tard, Ottawa, 1982, 87 p.

Conseil des Sciences du Canada, Qui fait tourner la roue?, Ottawa, 1982

Devereaux, S., Une personne sur cinq, Enquête sur l'Éducation des Adultes au Canada, Division de l'Éducation, de la Culture et du Tourisme, Statistique Canada et Division générale de l'aide à l'éducation, Secrétariat d'État, Ottawa, 1984, 48 p.

Dodge, M., L'évolution du marché du travail dans les années 1980, (Rapport Dodge), Ministère de l'Emploi et de l'Immigration, Ottawa, juillet 1981

Groupe de travail sur le congé de perfectionnement, Apprendre à gagner sa vie au Canada. Volume 1: Exposé général. Volume 2: Solutions qui se présentent à la nation, Rapport présenté au Ministre d'Emploi et Immigration Canada, Ottawa, 1983, 133 et 96 pp.

Groupe de travail sur la microélectronique et l'emploi, La microélectronique au service de la collectivité, Rapport présenté au Ministre de Travail-Canada, Ottawa, 1982, 104 p.

Jury consultatif national sur le congé de perfectionnement, Apprendre: un défi pour la vie. Proposition pour combler le fossé entre le travail et la formation, Rapport présenté au Ministre d'Emploi et Immigration Canada, Ottawa, 5 mars 1984, 28 p.

Fox, F., Ministre des Communications, La Culture et les Communications - Éléments clés de l'avenir économique du Canada, Ottawa, 3 novembre 1983, 24 p.

Ministère des Communications, Vers une nouvelle politique nationale de la radiotélédiffusion, Gouvernement du Canada, Approvisionnements et services, Ottawa, 1983

Peitchinis, S., Travaux de recherche pour le Ministère de l'Industrie et du Commerce, Ottawa:

- Technological changes in banking and their effects on employment, janvier 1977, 14 p.
- The effect of technical changes on educational and skill requirements of industry, 1978, 272 p.
- Technical changes and the demand for skilled manpower in Canada, 1980
- Technical changes and the sectoral distribution of employment, 1980
- The attitudes of unions towards technological changes, 1980, 34 p.

- 3-
- The introduction of CAD/CAM systems and their employment implications, sept. 1980, 30 p.
 - The attitudes of trade unions towards technological changes, april 1980, 75 p.

Serafini, S., Andrieu, M., La Révolution de l'information et sa signification pour le Canada, Ministère des Communications, Gouvernement du Canada, Ottawa, 1981, 114 p.

7-

GOUVERNEMENT DU QUEBEC

Gouvernement du Québec, Un projet d'éducation permanente, Énoncé d'orientation et plan d'action en éducation des adultes, Québec, 1er trimestre, 1984, 77 p.

Jean, Michèle, présidente de la Commission d'Étude sur la Formation des Adultes (CEFA), Apprendre: une action volontaire et responsable. Rapport de l'énoncé d'une politique globale de l'éducation des adultes dans une perspective d'éducation permanente, Québec, 25 février 1982, 872 p.

Ministère de l'Éducation:

- Berthelot, Michèle, l'Orientation scolaire et professionnelle des filles: entre la production domestique et le virage technologique, 1983
- Blouin, Jean, Les emplois de 1990. Les options gagnantes, Service de l'information scolaire et professionnelle, Cahier spécial de Conal-Isep, No. 6, 1985, 28 p.
- Coordination à la condition féminine, Explorons de nouveaux espaces - Information sur les carrières non traditionnelles d'avenir à l'intention des adolescentes, collaboration du CSF, 1985, 112 p.
- Direction générale de l'enseignement et de la recherche universitaire, Micro-informatique. Proposition de développement. Utilisation de la micro-informatique à des fins pédagogiques dans les réseaux d'enseignement, juillet 1983, 47 p.
- Direction générale de l'enseignement et de la recherche universitaire, Utilisation de la micro-informatique à des fins pédagogiques, Rapport des universités, des écoles et des institutions supérieures, (Rapport APO), 1983
- Dubuc, Louise, Rapport du Comité ministériel sur les applications pédagogiques de l'ordinateur, 1982, 35 p.
- Groupe de travail sur la télématique en éducation, Rapport de recherche, juin 1983, 38 p.
- Kobinger, Nicole, Les besoins en ressources informatiques de la PME, Rapport d'une recherche du Cégep de Ste-Foy subventionnée par le MEQ, 1982, 175 p.
- Ministère de l'éducation, La formation professionnelle des jeunes, propositions de relance et de renouveau, 1982, 87 p.
- Pronovost, Jean, Sous-ministre adjoint à l'éducation, L'introduction à la micro-informatique à l'école: un enjeu qui est d'abord culturel. Conférence prononcée au Congrès "L'ordinateur et l'éducation", Montréal, 13 décembre 1983

3-

Ministère d'Etat au développement culturel, Un projet culturel. Enoncé d'orientation et plan d'action pour la mise en oeuvre d'une politique québécoise de la recherche scientifique, 1980, 106 p.

Ministère d'Etat au développement économique, Bâtir le Québec - Phase I. Enoncé de politique, 1979, 523 p.

Ministère d'Etat au développement économique, Bâtir le Québec - Phase II. Le Virage technologique, 1982, 248 p.

Ministère de la Fonction publique, Contribution à l'étude sur la bureaucratie et les répercussions de son implantation dans les organisations, février 1984

Ministère de l'Industrie, du Commerce et du Tourisme (MICT):

- Maheu, Noisieux et Cie, L'industrie des logiciels. Analyse et perspective, Rapport de recherche, Montréal, 1982, 78 p.

Martineau, Anne, Profil du secteur de l'informatique au Québec, Coll. analyse sectorielle, Service des produits électriques et électroniques, novembre 1982, 121 p.

- MICT, L'industrie de l'électronique au Québec. Analyse et perspective, 1981, 128 p.

Ministère de la Science et de la Technologie, Rapport du Groupe de travail CIDEM et MSTQ, sur la Maison des Sciences et des Techniques, décembre 1983, 102 p.

Ministère des Affaires sociales:

- Bélanger, S. et Bellemare, M., Le travail de bureau, incluant le travail devant l'écran cathodique et ses conséquences sur la santé des travailleuses, juillet 1982

- Service de la condition féminine, Plan des actions du Ministère des Affaires sociales en matière de condition féminine, janvier 1985, 70 p.

Ministère des Communications:

- Arena, F., Gagné, M. et coll., La télématique en devenir. Rapport synthèse du programme de recherche prospective en communication, 1982, 260 p.

- Benyahia, Hadj, chargé de projet du Groupe Gamma, Les impacts sectoriels et structurels de l'informatique sur l'économie québécoise, août 1982, 58 p.
- Bergeron, Sylvie, Les banques de données au Québec: Etat de la situation, inventaire et développement du marché, février 1984
- Blais, Linda, Les impacts de la technologie de l'information, août 1982, 85 p.
- Boucher, Claude, Le FMI québécoise. Télécommunication, informatique et secteurs connexes de l'électronique, 1982, 32 p.
- Clermont, Michel, Informatique et emploi, juillet 1983, 51 p.
- Cohen, P., Les télécommunications au Québec. Rétrospective et perspectives d'avenir, 1982, 90 p.
- Garneau, Marcel, Protection des renseignements personnels, 1982, 34 p.
- Jeanjot, Alain, La tendance de la technologie et des applications informatiques, Septembre 1982, 66 p.
- Jeanjot, Alain, Une politique économique informatique pour le Québec, Septembre 1982, 112 p.
- Larochelle, Maurice, Impacts socio-culturels de l'usage de la télématique par le citoyen, Direction de la coordination paratechnique, août 1982, 23 p.
- Larochelle, Maurice, Informatique et utilisation du français, 1983, 45 p.
- LeGoff, Jean-Pierre, Lapointe, Alain, Analyse économique des industries québécoises de services télématiques, 1982, 280 p.
- MCQ, Bâtir l'avenir. Les Communications au Québec, recherche et développement. Bilan et perspectives, 1982, 131 p.
- MCQ, Le Québec et les Communications. Un futur simple? Document préparé en vue de la 1ère Conférence socio-économique sur les communications, 1983, 115 p.
- MCQ, Les aspects socio-économiques d'une politique nationale de l'informatique, 1982, 58 p.
- MCQ, Les politiques québécoises pertinentes au développement des communications, 1982, 33 p.
- Parent, R., Les équipements de communications des ménages québécois, à l'orée de la télématique, recherche prospective, juin 1982, 163 p.

- Proulx, Serge, et coll., Avenir de la vie quotidienne et usages possibles des médias - Québec 1982-1992, recherche et prospective, 1982, 165 p.
- Rémillard, Jacques, Pénurie de personnel informatique, juillet 1983, 23 p.
- St-Jean, Jocelyn, Informatisation et emploi, juillet 1983, 44 p.
- Salvador, Jean-Michel, La bureautique au Québec, mai 1982, 21 p.
- Salvador, Jean-Michel, La télématique au Québec, juin 1982, 41 p.
- Salvador, Jean-Michel, Le Québec face à Télidon, 2ème trimestre, 1982, 36 p.
- Salvador, Jean-Michel, Nouveaux services de communications informatiques au Québec, juillet 1982, 25 p.
- Sawyer, Maria, Les politiques québécoises de services et industrielles en communication et interventions effectuées, octobre 1984

Ministère du Travail, de la Main-d'Oeuvre et de la Sécurité du revenu:

- Centre de recherche et de statistique, L'incidence de la machine à traitement de texte sur l'emploi et le travail, Direction de la recherche, juin 1984, 177 p.
- Commission de formation professionnelle de la main d'oeuvre, Les femmes et la formation professionnelle, brochure d'information, 34 p.
- MSR, Les micro-processeurs et la main-d'oeuvre hautement spécialisée de l'industrie québécoise de conception et de fabrication des systèmes électroniques, janvier 1982

Analyses et recherches publiées dans la revue "Le Marché du Travail":

- Acoca, Viviane B., Le partage du travail: problématique et premiers résultats d'un sondage dans la Fonction publique, juillet 1984, Vol. 5, No. 7, 8 p.
- Béland, P., et Lechapelle, R., Les besoins professionnels au Québec, de 1982 à 1990, février 1984, Vol. 5, No. 2, 5 p.
- Brabant, G., Cloutier, M., et Larocque, Y., Les déséquilibres de main d'oeuvre en 1985, avril 1984, Vol. 5, No 4, 4 p.
- Cossette, A., Les emplois nouveaux: 1. Identification des groupes principaux, janvier 1982, Vol. 3, No. 1, 7 p.

- Cossette, A., Les emplois nouveaux: 2. La micro-électronique et l'emploi, mars 1982, Vol. 3, No. 3, 9 p.
- Desjardins, A., Changements technologiques et conventions collectives, février 1984, Vol. 5, No. 2, 10 p.
- Froment, X., Erabant, G., Surplus et pénurie de main d'oeuvre au Québec, mars 1983, Vol. 4, No. 3, 4 p.
- IAR, Incidence des changements technologiques sur la main-d'oeuvre dans le secteur de l'électronique, février 1981, Vol. 2, No. 2,
- Nyshoho, E., Innovations technologiques, perspectives socio-économiques et ajustement positif du marché du travail, septembre 1984, Vol. 5, No. 9, 8 p.

Secrétariat au développement culturel et social, Réflexion sur les aménagements du temps de travail, Ministère du Conseil exécutif, novembre 1984, 54 p.

Secrétariat de l'éducation des adultes, Rencontre nationale de concertation sur l'éducation des adultes, Conférence du 10 mai 1984, sur l'Enoncé d'une politique d'éducation des adultes, Ministère du Conseil exécutif, 10 mai 1984

Secrétariat de l'éducation des adultes, Bilan provisoire des activités gouvernementales en regard de la mise en oeuvre de l'Enoncé d'orientation et plan d'action en éducation des adultes, Ministère du Conseil exécutif, janvier 1985

Secrétariat des Conférences socio-économiques, La Révolution informatique: Subir ou Choisir - Etat de la situation, 24 novembre 1983, 53 p.

Secrétariat des Conférences socio-économiques, Un an après - Bilan des réalisations et état des consensus et des engagements de la Conférence socio-économique sur les Communications, octobre 1984, 65 p.

SYNDICATS

CONGRES DU TRAVAIL DU CANADA (CTC)

CTC, Le changement technologique: guide de négociation, Ottawa, 1982, 44 p.

CTC, Le changement technologique et le travail, Ottawa, mai 1982, 10 p.

CTC et CLSC Montréal, Vers une technologie plus humanisée: étude des effets des ordinateurs à usage professionnel sur la santé et les conditions de travail, Ottawa, 1982, 275 p.

CTC, SECC, CLSC Montréal, Rapport d'enquête conjoint sur les problèmes de santé et sécurité de la téléphoniste, Montréal, 1982.

CENTRALE DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DU QUEBEC (CEQ)

Comité de la condition féminine, L'Action positive, CEQ, Montréal, 26 février 1982, 26 p.

CEQ, Réaction de la CEQ au projet de loi 86 à la Charte des droits et libertés du Québec, Montréal, novembre 1982.

CEQ, Dossiers du Colloque syndical "Apprivoiser le changement: les nouvelles technologies, la division du travail, la formation et l'emploi, Montréal, mars 1985

- Nouvelles technologies et conditions de travail: matériaux pour une stratégie syndicale, 59 p.
- Des chances égales, un choix de société, document de base sur les nouvelles technologies, emploi et aménagement du temps de travail, 18 p.
- Les tiques et l'école, p. 28

Magazine L'Alliance, publié par l'Alliance des Professeurs de Montréal

- L'introduction des ordinateurs dans les écoles: un mirage technologique? article de Daniel Choquette, Vol. 20, No 5, Mars/Avril 1983, pp. 10-12
- L'ordinateur au primaire: promesses et espoirs, article de Daniel Choquette, Vol. 20, No 6, Juin 1983, pp. 26-28
- La communautique, vous connaissez?, Vol. 21, No 2, Novembre 1983, p. 26-27

Magazine CSQ - publié à Montréal

- Le virage technologique, quel virage?, Été 1982, p. 58-59
- Nouvelles technologies - Négociier à livre ouvert, série d'articles, Printemps 1983, pp. 15-50

Magazine Mouvement - publié à Montréal

- Dossier Fonction publique - Un forum qui ouvre des horizons, Hiver 1985, p. 10
- Du pouvoir et des syndicats et discrimination systémique, Printemps 1985, pp. 20-21 et 32 à 35

Nouvelles CSQ - publié à Montréal

- Spécial Congrès - Des chances égales, un choix de société, Vol. 4 No 12/8, Mai 1984, pp. 3-14
- Rapport du Congrès du Président - Reconstruire l'espoir, Vol. 5, No 1/11, Septembre 1984, pp. 5-13

CENTRALE DES SYNDICATS DEMOCRATIQUES (CSD)

CSD, Technologies nouvelles, document faisant suite à une enquête sur les changements technologiques, Juin 1983, 17 p. et annexes.

CENTRALE DES SYNDICATS NATIONAUX (CSN)

Bélanger, Suzanne, Les puces qui piquent nos jobs, Comité de la condition féminine, CSN, Montréal, Novembre 1982, 66 p.

Comité d'action "Accès à la syndicalisation et normes minimales d'emploi", dossier pour les Etats généraux II des travailleurs salariés québécois, CSN, Montréal, 1980, 60 p.

Comité de la condition féminine, La lutte des femmes: pour le droit au travail social, CSN, 1978.

Comité de la condition féminine, Les femmes à la CSN n'ont pas les moyens de reculer, rapport, CSN, Montréal, 1982

Comité-Femmes, S'trouver une job c'est ben dur pis s'marier c'est pas sûr, Document sur l'accès à l'égalité, Fédération des enseignantes et enseignants du Québec, CSN, Janvier 1985, 48 p.

CSN, " nous le progrès! Orientations et revendications de la CSN face aux changements technologiques, Document soumis au Conseil Confédéral spécial de la CSN en novembre 1983, CSN, Janvier 1984, 70 p.

FEDERATION DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DU QUEBEC (FTQ)

Bouchard, R., La politique de plein emploi comme prérequis au succès de la révolution micro-électronique, FTQ, Montréal, 1983

CTM, Les changements technologiques des années '80 - Bilan et priorités, document du 7ème Congrès du CTM (FTQ), Montréal, Avril 1983, 53 p.

CTM, Des emplois qui ne tiennent qu'à un fil, Document de travail sur les changements technologiques présenté à son assemblée régulière de décembre 1984, (FTQ), Montréal, 11 décembre 1984, 14 p.

FTQ, L'Accès à la syndicalisation, Document présenté au 17ème Congrès, Montréal, Novembre 1981, 48 p.

FTQ, Du travail pour tous, plus de temps pour vivre, Document du Colloque sur la réduction du temps de travail, Montréal, Mai 1983

FTQ, Dossiers du Colloque sur les changements technologiques "Technologie: pour un progrès sans victime", tenu à Montréal les 10-11-12 Mars 1985

- Document de travail
- Rapport de sondage "La FTQ à l'heure des nouvelles technologies"
- Rapport d'enquête

Syndicat canadien de la Fonction publique, Les écrans cathodiques - Guide d'analyse et d'action, FTQ, Montréal, Automne 1982, 20 p.

Syndicat des employés de bureau d'Hydro-Québec, Rapport d'enquête sur les écrans cathodiques à Hydro-Québec, FTQ, Montréal, Décembre 1981, 20 p.

12.

ENTREPRISES - PATRONAT

Association des manufacturiers canadiens, Un avenir qui promet, Toronto, septembre 1984, 74 p.

Association des manufacturiers canadiens, Les vues de l'AMC sur l'égalité en matière d'emploi - base de discussion, Division du Québec, Montréal, mars 1985, 5 p.

Blais, Raymond, prés., Les Nouvelles technologies au Mouvement Desjardins, Conférence devant l'Association des Brevetés de l'Institut des banquiers canadiens, Mouvement des Caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec, Lévis, 2 mai 1984.

Bulletin du Conseil du Patronat du Québec - Notes argumentaires:

- L'accroissement de la productivité profite à tous, Vol. 11, No. 107, 1984;
- Les changements technologiques, Vol. 13, No. 130, 1984;
- Les changements technologiques et leurs retombées, Vol. 15, No. 152, 1984;
- Ouverture aux changements technologiques, Vol. 15, No. 154, 1984;
- Qui aux changements technologiques: l'homme peut les apprivoiser, Vol. 15, No. 158.

Conseil de l'industrie électronique du Québec INC., L'électronique: la carte gagnante, Mémoire présenté au Ministre Bernard Landry, Québec, février 1982, 22 p.

Dufour, Ghislain, Pour un virage sans dérapage, Allocution au Colloque sur "Le monde du travail et l'Université", qui a eut lieu à Trois-Rivières, le 25 mai 1983.

Dufour, Ghislain, Un projet d'éducation permanente, Exposé lors de la rencontre de consultation organisée par le gouvernement du Québec, sur l'Énoncé de politique gouvernemental, 10 mai 1984.

Dufour, Ghislain, Les changements technologiques et le bien-être - Qui aux changements: l'homme peut les apprivoiser dans son meilleur intérêt, Notes pour une allocution au Congrès National de l'Ass. Can. pour la santé mentale, Montréal, 2 novembre 1984.

Nadeau, Michel, p.v-p. de Caisse de dépôt et placement du Québec, On peut mater...assez facilement les changements technologiques dans les institutions financières, Article dans la revue "Formation et emploi", déc. 1984/janv. 1985, pp. 4 à 7.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

BIT, Les femmes, la technologie et le développement, Genève, 1981, 11p.

BIT, La participation des Travaillleurs-aux-décisions dans l'entreprise, Genève, 1981, 215 p.

BIT, Impact des nouvelles technologies: emploi et milieu de travail, Genève, 1982, 196 p.

BIT, Normes et déclarations de principes intéressant particulièrement les travailleuses, Genève, 1984, 138 p.

Curvillier, Roland, Vers la réduction du temps de travail? Incidences possibles dans les pays industrialisés à économie de marché, BIT, 1981, 173 p.

Clerc, J.-M., La formation, instrument d'une stratégie d'amélioration des conditions et du milieu de travail, BIT, Genève, 1984

Roda, J., La micro-électronique et son impact socio-économique, BIT, Genève, 1984, 116 p.

Revue Internationale du Travail - Articles:

- Blanchard, Francis, La technologie, le travail et la société: quelques indices tirés des recherches du BIT, Mai-juin 1984, Vol. 123, No. 3, pp. 287 à 296
- Janjic, M., Diversifier l'emploi des femmes: une condition indispensable à une vraie égalité des chances, Marc-avril 1981, Vol. 120, No. 2, pp. 163 à 178
- Mesa, Juan M., Travail à temps réduit ou licenciements? Janvier-février, Vol. 123, No. 1, pp. 107 à 124
- Séguret, Marie-Claire, Les femmes et les conditions de travail: quelles perspectives d'amélioration? Mai-juin 1983, Vol. 122, No. 3, pp. 313 à 328
- Carr, Sherley G.E., L'emploi et la discrimination fondée sur le sexe: problèmes et progrès au Canada, Novembre-décembre 1983, Vol. 122, No. 6, pp. 819 à 829
- Spyropoulos, Georges, Les conditions de travail dans les pays industriels: quel avenir?, Juillet-août 1984, Vol. 123, No. 4, pp. 428 à 441

14.

INSTITUT NATIONAL DE PRODUCTIVITE

Bernier, Colette, Direction, Nouvelles technologies et caractéristiques du travail: Bilan-synthèse des connaissances, Coll. Technologie et Travail # 6, Etude effectuée par l'IRAT pour l'INP, mai 1983, 174 p.

Comité de l'INP sur les emplois de l'avenir, Vers une société de plein emploi, Rapport de recherche, 23 novembre 1983, 55 p.

Groupe québécois de recherche et analyse en relations industrielles, Technologie et emploi: un inventaire de stratégies nationales, Coll. Technologie et Travail # 7, Rapport de recherche pour l'INP, mars 1983, 185 p.

INP, Technologie et travail: un virage humain, Rapport du Colloque de l'INP tenu à Montréal, le 1er juin 1983, INP, 395 p.

INSTITUT DE RECHERCHE APPLIQUEE SUR LE TRAVAIL

Bernier, Colette et David, Hélène, Le travail à temps partiel, Bulletin No. 12, avril 1978, 97 p.

Bernier, Colette, Direction, Nouvelles technologies et caractéristiques du travail: Bilan-synthèse des connaissances, Recherche effectuée par l'IRAT pour l'INP, mai 1983, 174 p.

David, Hélène et Bernier, Colette, A l'ouvrage! L'organisation du travail au Québec, Bulletin No. 19, juin 1981, 106 p.

Desnoyers, Luc et Le Borgne, Dominique, Les tâches visuelles, Coll. Vision et travail # 2, Bulletin No. 21, décembre 1982, 68 p.

Gauthier, Jacques, Les femmes et l'emploi: de la discrimination à l'égalité - synthèse d'après une recherche réalisée par Hélène David, Bulletin No. 26, août 1984, 88 p.

Gagnon, Josée Mona, Le plein emploi: pourquoi? synthèse d'après une étude de Diane Bellemere et Lise Poulin-Simon, Bulletin No. 23, janvier 1983

IRAT, Les conséquences de la micro-électronique pour les travailleurs et les travailleuses au Canada, article dans la Revue Réflexions No. 3, 1982, 11 p.

Poulin-Simon, Lise, Tremblay, Diane, Le programme de travail partagé: une expérience utile mais..., Bulletin No. 24, juin 1984, 80 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME

Carpentier, Renée, Les nouvelles technologies et le travail salarié des femmes, Service de la recherche, Juin 1983, 105 p.

Carpentier, Renée, Le travail à temps partiel: une mesure d'égalité en emploi ou d'inégalité en emploi, Service de la recherche, Janvier 1982

Carpentier, Renée, Commentaires du CSF sur le projet de loi 86, loi modifiant la Charte des droits et libertés de la personne, Service de la recherche, Octobre 1983, 16 p.

Carpentier, Renée, La formation des adultes: les femmes, réactions du CSF au rapport de la CEFA, Service de la recherche, Mai 1982

Carpentier, Renée, Commentaires du CSF sur le livre blanc du MEQ intitulé La formation professionnelle des jeunes: proposition de relance et de renouveau, Service de la recherche, Octobre 1982

Carpentier, Renée, Les nouvelles technologies et le travail salarié des femmes, Présentation faite au colloque de la C.E.Q. portant sur les nouvelles technologies, la division du travail, la formation et l'emploi, les 28, 29 et 30 mars 1985, Service de la recherche, 15 mars 1985, 8 p.

Clermont L., Les femmes et l'aménagement du temps du travail salarié, Service de la recherche, août 1983, 89 p.

Clermont Louise, Les femmes et l'emploi: théorie et bilan d'une pratique, Service de la recherche, 1984

Chénard, Claire et Frenette, Lyse, La formation des adultes: les femmes, Mémoire présenté à la CEFA par le CSF, Décembre 1980

CSF en collaboration avec la Coordination à la condition féminine du MEQ, Explorons de nouveaux espaces - Information sur les carrières non-traditionnelles d'avenir à l'intention des adolescentes, 1985, 112 p.

CSF, Pour les québécoises: Egalité et Indépendance, Actes du Colloque, 1978, 335 p.

CSF, Forum: les femmes, une force économique insoupçonnée, Résumé des ateliers de ce forum tenu à Montréal les 29 et 30 octobre 1983, 10 février 1984, 110 p.

Messier, Suzanne, Les femmes, ce compte - Réédition de Chiffres en main - Profil socio-économique des québécoise, 1984, 200 p.

Messier, Suzanne, Perspectives d'emploi pour les québécoises dans la décennie 80, Service de la recherche, Septembre 1983, 70 p.

Messier, Suzanne, Résumé critique du Rapport Abella - Egalité en matière d'emploi en regard de la position du CSF sur les programmes d'accès à l'égalité, Service de la recherche, 10 février 1985, 14 p.

Messier, Suzanne, Avis du CSF sur le projet de règlement du Ministère de la Justice concernant les programmes d'accès à l'égalité, Service de la recherche, 1983, 60 p.

Rhéault, S., Lepage, R., et Boivin, M., Les femmes et l'emploi, Service de la recherche, 19 octobre 1983, 58 p.

Rhéault, S., Les femmes et la production sociale, Service de la recherche, 31 août 1983, 106 p.

Service de la recherche, Le plein emploi et les femmes, août 1983, 104 p.

GROUPES DE FEMMES

A.F.E.A.S., Recueil des résolutions adoptées lors du Congrès général annuel de août 1984, publié en janvier 1985, 32 p.

A.F.E.A.S., La puce à l'oreille...et au bout des doigts!, brochure - document de sensibilisation et de familiarisation avec les micro-ordinateurs, 1985, 21 p.

A.F.E.A.S., L'informatique, dossier d'étude et guide d'utilisation, janvier 1985, 20 p.

Centre des femmes de Montréal, Mémoire présenté au Min. de la Science et de la technologie, publié dans la revue "Les cahiers de la femme", été 1984, Vol. 5, No. 4, 49 p.

C.I.A.F.T., La micro-électronique et les femmes, document de travail pour le Colloque du CIAFT en novembre 1982, 7 p.

C.I.A.F.T., Recommandations du CIAFT sur l'Enoncé d'une politique d'éducation des adultes, 10 mai 1984, 3 p.

Coalition d'organismes (Action Travail des Femmes, Au bas de l'Echelle, etc.), Pour les femmes: égalité en emploi, 1980, 6 p.

Coalition d'organismes (ICEA, FFQ, etc.), 200,000 québécoises réclament leur droit à l'éducation, 11 mai 1984, 3 p.

Comité les femmes et la micro-électronique, L'avenir se décide maintenant. Les femmes et la microélectronique, Rapport de la Conférence tenue en juin 1982, à Ottawa, août, 1983, 126 p.

Fédération des femmes du Québec, Mémoire présenté au groupe d'étude de la micro-électronique et de l'emploi (Travail Canada), 15 juillet 1982, 8 p.

Fédération des femmes du Québec et le C.I.A.F.T., Rapport-synthèse des commentaires, avis et recommandations présentés par le "siège des groupes de femmes" au terme de la deuxième rencontre de la Conférence sur l'électronique et l'informatique, tenue à Montréal les 22 et 23 mai 1984, Mémoire, 1er décembre 1984, 30 p.

Leclercq, D., Vincent, S., Micro-Technologie - Méga-chômage: A la recherche d'alternatives, Action-Travail des Femmes, Montréal, Oct., 1982, 37 p.

Poirier, Françoise, Ed., Actes du Colloque de l'Association des femmes diplômées des Universités du Québec, La micro-informatique dans le travail et l'éducation, Université Laval, Québec, 1983.

Vie en rose. - articles:

- Apprivoiser l'informatique: dix femmes en parlent, Sept. Oct. 1983, pp. 39 à 54.

- Micro-technologie. Pour qui sonne le progrès? Sept. Oct. 1982, p. 28

INSTITUT CANADIEN DE L'EDUCATION DES ADULTES

Actes des Etats généraux populaires sur les communications organisés
par l'ICEA, à Montréal, les 21 et 22 janvier 1984, 105 p.

Bulletin de liaison de l'ICEA, Vol. 5, No. 1, avril, 1982

Bulletin de liaison de l'ICEA, Vol. 6, No. 3, mars, 1984

Bulletin de liaison de l'ICEA, Vol. 7, No. 5, mars, 1985

Dossiers du Colloque populaire sur la Télématicque - Robot ou Rebelle -
présentés par l'ICEA, les 18 et 19 février 1983, 145 p.

- Négocions le virage technologique - problématique générale;
- L'Education et la nouvelle technologie - Un choix de société? par Lina Trudel;
- L'information demain - Télématicques et mass media: les noces d'argent, par Claude Martin;
- Videotron: l'empire de la cablodistribution au Québec - étude de cas, par Jean-Guy Lacroix;
- La télématicque et la vie privée - la télématicque affecte-t-elle nos droits et libertés?, par Gaétan Nadeau;
- L'informatisation du travail - Faut-il des robots industriels au Québec? par Charles Halary.

Nouvelles technologies - Négociier à livre ouvert, série d'articles paru dans le Magazine C.E.Q., printemps 1983, 35 p.

AUTRES DOCUMENTS

Dubuc, Alfred, 1784 - Pour mieux discuter d'une nouvelle révolution industrielle, Article dans Sociologie et Sociétés, Vol. XVI, No. 1, avril 1984, pp. 35 à 55.

Fitzpatrick-Martin, Iris, Social Implications of the Information Economy, Information Society Project Paper No. 5, Gamma, Montréal, 1981, 59 p.

Fitzpatrick-Martin, Iris, Women and informmediation: The Six Interfaces of Eve, Information Society Project, Paper No. 1-17, Gamma, Montréal, 1981, 102 p.

Lalonde, F., et Parent, R., Les enjeux sociaux de l'informatisation, Article dans Sociologie et Sociétés, Vol. XVI, No. 1, avril 1984, pp. 59 à 69.

Menzies, Heather, Women and the Chip: Case Studies of the Effects of Informatics on Employment in Canada, Institut de recherches politiques, Montréal, 1981, 91 p.

Menzies, Heather, Computers on the Job, James Lorimer and Co., Toronto, 1982, 161 p.

Menzies, Heather, Computer technology and the education of female students, An information paper for The Canadian Teacher's Federation, mai 1982, 11 p.

Menzies, Heather, Back to Grandma's Place: Democratizing Science and Technology, Article dans Les Cahiers de la Femme, Special Science et Technologie, Vol. 5, No. 4, 1984, pp. 59 à 62.

Paré, Hélène, Les comités de la condition féminine dans les syndicats au Québec, Secrétariat au programme de promotion de la femme région du Québec, Montréal, mars 1983, 200 p.

Pichette, Michel, Quelques enjeux de la révolution de l'information et de la communication en éducation, Article dans Sociologie et Sociétés, Vol. XVI, No. 1, avril 1984, pp. 115 à 123

Proulx, Serge, L'usage alternatif de l'ordinateur: une utopie de l'ère techniciste?", dans Idées et pratiques alternatives, Vol. 1, No., 1983, pp. 35 à 37.

Proulx, Serge, Micro-technologies et transformation du quotidien, Article dans la Revue québécoise de Psychologie, Printemps 1984

Valaskakis, Kimon et Benyahia, Hâdj, Informatisation, stratégie industrielle et emploi: problématique et Plan de recherche dans le cadre du Québec, Gamma, Montréal, Sept. 1981, 91 p.

Valaskakis, Kimon, The Information Society: the issue and the choice, Information Society Project: Integrating Report, Gamma, Montréal, 1979, 101