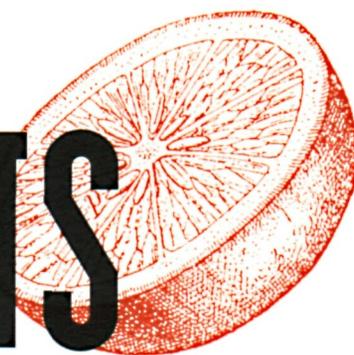
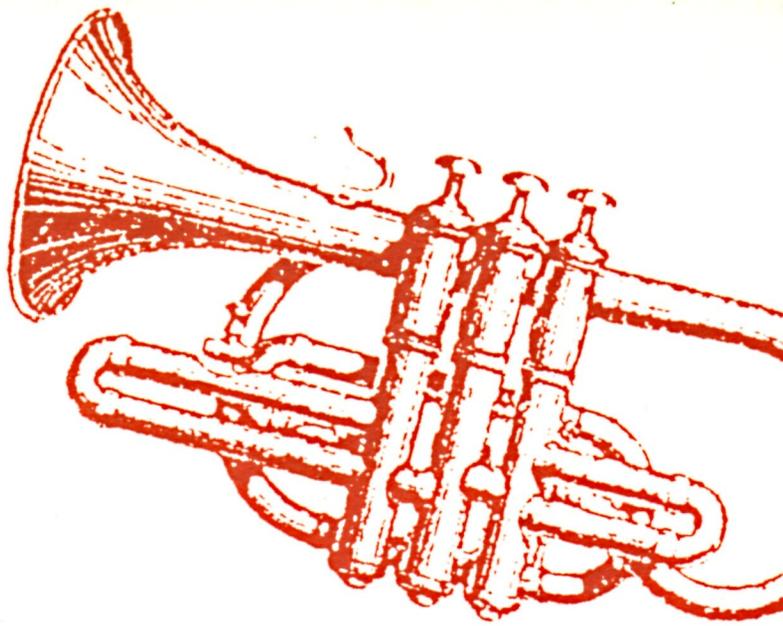
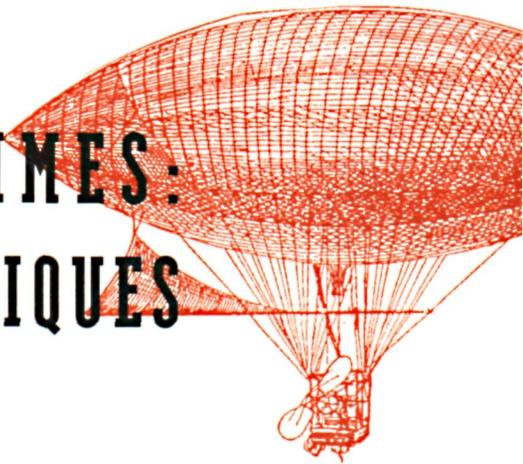


TOUS LES MOYENS DU BORD



LES CENTRES DE FEMMES:
DES CHANTIERS ÉCONOMIQUES



L'R DES CENTRES DE FEMMES DU QUÉBEC

Coordination et recherche: Josée Belleau
Rédaction: Martine D'Amours
Graphisme et mise en page: Marie-José Chagnon

L'R des centres de femmes du Québec
Février 1993

**TOUS
LES
MOYENS
DU BORD**

**LES CENTRES DE FEMMES:
DES CHANTIERS ÉCONOMIQUES**

I

CUISINES COLLECTIVES, DÉPANNAGE ALIMENTAIRE ET HALTE-GARDERIE: POUR RÉPONDRE AU PLUS URGENT

Les cuisines collectives

Madame Prend Congé, Pointe St-Charles • 4

Collective des femmes de Nicolet et région • 7

Centre de femmes L'étincelle, Baie Comeau • 9

Le dépannage alimentaire

Carrefour des femmes du Grand Lachute • 11

Une halte-garderie

Centre Actu-elle, Buckingham • 13

II

LE TRAVAIL RÉMUNÉRÉ: PASSEPORT POUR L'AUTONOMIE

Vers l'emploi: la réintégration des femmes sur le marché du travail

Passage Yamaska/Centre des femmes des Cantons, Cowansville • 16

Aide Profession-Elles/Centre des femmes L'Essentielle, Beloeil • 19

Vers l'emploi mieux rémunéré: la formation aux métiers non-traditionnels

Aéronautique/Centre des femmes de Laval • 22

Gestion de commerce de détail/Centre des femmes de Ville-Marie • 25

III

Vers un développement socio-économique au féminin

REGROUPEMENT DES FEMMES DE LA RÉGION DE MATANE • 29

IV

DÉFENSE DE DROITS ET ACTION COLLECTIVE: VERS UN CHANGEMENT DURABLE

Un emploi oui mais...: la défense des non-syndiquées

Centre des femmes La Passerelle, Weedon • 34

Centre des femmes de Charlevoix, Baie St-Paul • 37

Sensibiliser les décideurs

Centre des femmes La Source, St-Félicien • 39

Centre de référence pour les femmes de la région
de l'Amiante, Thetford Mines • 41

Pour l'autonomie économique des femmes



L'autonomie, c'est pouvoir faire des choix et avoir les moyens de les réaliser. Les dernières années n'ont pas été des plus roses pour les femmes en quête d'autonomie. De plus en plus de femmes démunies, discriminées et isolées par la pauvreté viennent frapper aux

portes des centres de femmes et ce, à travers le Québec. Cependant, l'urgence de leurs besoins est aussi forte que leur détermination à s'en sortir. Après tout, les femmes sont expertes en gestion de crise!

Ces femmes nous disent qu'elles ne peuvent attendre indéfiniment la reprise économique tant annoncée et les changements politiques tant revendiqués. Se prendre en main et tailler sa place au quotidien leur sont aussi nécessaires.

Question de survie certes, mais aussi recherche de dignité, d'espoir et d'égalité. Les femmes ne peuvent et ne veulent tout simplement pas se passer d'autonomie économique. C'est une condition essentielle à leur épanouissement personnel et à leur pleine participation sociale.

Les centres de femmes n'ont donc pas eu le choix! Partout, à travers le Québec, ils se sont retroussés les manches et ont développé avec les

moyens du bord des initiatives qui permettent à de nombreuses femmes appauvries de retrouver l'espoir et la solidarité. Des projets qui, souvent, ouvrent le chemin de leur autonomie économique, et parfois, leur permettent de trouver une voie de sortie de la pauvreté et de la dépendance financière. *Point de départ: partir des besoins des femmes là où elles en sont.*

Ce reportage vous convie donc à voir de plus près comment la cuisine collective, le sac d'épicerie, la halte-garderie, le service de réintégration à l'emploi, la formation professionnelle, la création d'entreprises, l'aide aux travailleuses non-syndiquées et la sensibilisation des décideurs sont autant de moyens pour les femmes d'assurer leur autonomie économique ou du moins de se donner des bases plus solides pour y accéder ou la consolider.

Avec détermination et débrouillardise, les femmes en mouvement dans les centres de femmes sont peut-être en train de jeter les bases d'un développement social et économique au féminin...

Louise-Hélène Houde

Présidente

L'R des centres de femmes du Québec

Introduction

Dans ce document, nous vous présentons les initiatives de 14 centres de femmes à travers le Québec. Ces initiatives sont regroupées sous quatre sections. Tout d'abord, seront exposées des activités de dépannage qui soutiennent les femmes dans leur quotidien en faisant obstacle à un plus grand appauvrissement. Ensuite, il sera question de projets visant la réintégration des femmes sur le marché du travail et l'emploi mieux rémunéré, ce qui leur ouvrent la voie de l'autonomie financière. En troisième lieu, nous aurons un aperçu d'une approche originale de développement économique au féminin. Enfin, nous verrons combien sont nécessaires l'action collective et la défense de droits pour la reconnaissance et le respect des femmes en quête d'autonomie économique.

Nous avons également tenté d'exposer différentes réalités régionales, quelquefois à travers la même thématique. Par ailleurs, nous n'avons pu introduire, faute de temps et de ressources, toutes les initiatives à caractère économique développées par l'ensemble des centres de femmes. Cependant, nous croyons que les initiatives présentées reflètent l'esprit et l'approche qui caractérisent les actions collectives, les activités éducatives et les services offerts par plus de 80 centres de femmes à travers le Québec.

CUISINE COLLECTIVE, DÉPANNAGE ALIMENTAIRE ET HALTE-GARDERIE: POUR RÉPONDRE AU PLUS URGENT

Ln général une fois par mois, elles se réunissent pour planifier les menus, faire les achats et cuisiner ensemble. Elles préparent à peu de frais des plats nutritifs, qu'elles répartissent en portions et congèlent. «Elles», vous l'aurez deviné, sont les participantes des cuisines collectives, une formule qui connaît une grande vogue au Québec.

Dès la troisième semaine du mois, de nombreuses familles démunies commencent à étirer les restes; la quatrième, le réfrigérateur est vide. La cuisine collective permet de se nourrir convenablement durant cette dernière semaine fatidique.

Ici et là, des centres de femmes ont mis sur pied des cuisines collectives. D'autres gèrent un service de dépannage alimentaire ou une halte-garderie. Ils le font pour répondre aux besoins de femmes qui s'appauvrissent sans cesse: chefs de familles, prestataires de l'aide sociale ou de l'assurance-chômage, travailleuses ou conjointes de travailleurs à faible revenu.

En participant à l'une ou l'autre de ces activités, elles commencent à briser l'isolement qui accompagne souvent la pauvreté. Pour plusieurs, c'est le point de départ d'une démarche d'autonomie.

Madame prend congé, Pointe St-Charles



RÉGION: MONTRÉAL Dans un grand local bien éclairé et équipé, prêté par le Carrefour d'éducation populaire, Claire, Pierrette et Colette sont affairées à leurs fourneaux. Leurs chaudrons laissent échapper des odeurs appé-

Un vendredi d'automne

frisquet, dans le quartier

populaire de Pointe

St-Charles, à Montréal.

Magasins de meubles

usagés, immeubles

modestes, des femmes

promènent leurs enfants

en poussette, tout en

jasant du chômage de

leurs conjoints.

santes: soupe aux légumes, boulettes de boeuf à la méditerranéenne, boeuf braisé.

Une fois par mois, le Pot-au-feu — c'est le nom de la cuisine collective à laquelle appartiennent Claire, Pierrette et Colette — se met en branle. Le lundi, on examine les circulaires pour déterminer les meilleurs achats. On choisit les recettes d'après les aliments sélectionnés pour leur rapport qualité/prix. Le jeudi, on reçoit des aliments récupérés par Moisson Montréal: une partie servira à compléter ou à suppléer aux achats prévus et le reste sera divisé entre les femmes selon leurs besoins. Ensuite, on se rend au marché d'alimentation

pour se procurer les ingrédients manquants. Le vendredi, on cuisine toute la journée.

La cuisine collective, «c'est de l'ouvrage», aux dires de l'équipe du Pot-au-feu. Cela équivaut en fait à deux journées complètes de travail. Mais le jeu en vaut la chandelle: moyennant la somme de 15,00\$, chaque participante retourne

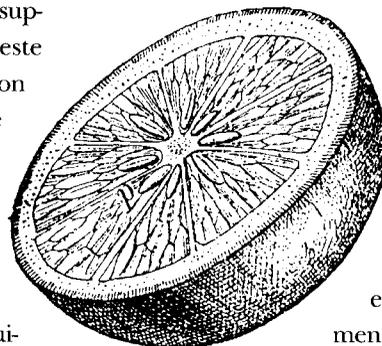
chez elle avec 12 généreuses portions, tirées de trois recettes différentes. Les besoins économiques inciteraient bien les femmes à faire la cuisine ensemble une fois par semaine plutôt qu'une fois par mois, mais la gestion du quotidien ne leur en laisse tout simplement pas le temps ni l'énergie.

Les nouveaux visages de la pauvreté

Le centre de femmes Madame Prend Congé a pris différents moyens pour lutter contre la pauvreté des femmes: cuisines collectives, mais aussi halte-garderie, comptoir d'échange de vêtements, groupes d'entraide, paniers de Noël, sorties récréatives et culturelles à bon marché.

Depuis trois ans, le centre est de plus en plus fréquenté par de jeunes mères de familles, en plus grande difficulté que les usagères des années précédentes. Plusieurs racontent que c'est «ben dur», que Noël ne sera pas facile parce que leurs maris ont «perdu leur job» et «fini leur chômage» et que «vivre de l'aide sociale, c'est l'enfer». Ces femmes vivent dans l'isolement par peur d'être identifiées et pointées du doigt.

Micheline Crompt, travailleuse à Madame Prend Congé, voit surgir de nouveaux visages de la pauvreté dans ce quartier pourtant historiquement défavorisé qu'est Pointe St-Charles. Il s'agit de l'appauvrissement de familles qui se brisent et se désorganisent suite à la perte d'emploi et au chômage chronique. Ces familles n'ont pas l'habitude de la pauvreté, ni celle de fréquenter les services sociaux et communautaires pour obtenir de l'aide.



Pour Madame Prend Congé, il est important de travailler avec ce qu'est la pauvreté et non pas avec les idées qu'on se fait de la pauvreté. «Quand tu es à l'aise économiquement, reprend Micheline,

tu as beaucoup de difficulté à penser qu'une personne pauvre à qui tu proposes de suivre des cours va refuser de les suivre. Mais,

devant l'offre, la personne pauvre va tout de suite penser au transport, aux diners, aux vêtements et aux autres dépenses qu'elle n'aurait pas à faire en restant chez elle. Si elle a des enfants qui fréquentent l'école, elle va penser «est-ce que je vais être revenue à temps?» et si les enfants ne vont pas à l'école, elle se demande où elle va les placer.»

«Quand on est à l'aise économiquement, on ignore combien le quotidien est difficile pour les personnes qui n'ont pas d'argent. Trop souvent, les gouvernements (et parfois, avec la meilleure volonté du monde, les groupes communautaires) imposent des solutions sans consulter les gens pauvres et sans avoir compris ce qu'ils vivent et comment. Pourtant, toutes pauvres et sans diplôme qu'elles soient, les femmes du quartier sont capables de penser, d'identifier leurs besoins et de trouver leurs solutions.»

Éducation et solidarité

C'est suite aux besoins exprimés par les femmes du quartier que Madame Prend Congé a décidé de démarrer des cuisines collectives en juin 1991. On ne se doutait pas que la réponse viendrait si rapidement: en juin, une douzaine de femmes étaient intéressées et en septembre, trois groupes étaient prêts à partir.

Jocelyne Gauvin, une diététiste «prêtée» par le Club des consommateurs de Pointe St-Charles, a assuré l'animation des groupes pendant les premières rencontres. Elle leur a fourni les informations de base sur la nutrition, le budget, l'évaluation des aliments, la composition des menus, les règles d'hygiène, la congélation, etc.

Les cuisines collectives sont un moyen de pallier aux carences alimentaires des femmes et de leurs familles. Les participantes apprennent à connaître la valeur nutritive des aliments, à composer des menus équilibrés, à goûter de nouveaux produits.

Elles apprennent à lire les circulaires, à évaluer le rapport qualité/prix des aliments et donc à faire des économies. Ces apprentissages leur servent aussi dans leur vie quotidienne.

Les participantes aux cuisines collectives disent en retirer plusieurs autres avantages: le plaisir de cuisiner à plusieurs, la complicité avec les autres participantes, la mise en commun de trucs, de recettes et d'expériences, l'apprentissage du travail de groupe, de la planification et de l'organisation.



Claire, Pierrette et Colette du Pot au feu.

Rejoindre les plus démunies?

Madame Prend Congé n'avait pas l'espace ni l'équipement pour accueillir les trois cuisines collectives qu'elles avait initiées. Chaque groupe s'est donc organisé de façon autonome: deux ont négocié un prêt de locaux et d'équipement avec le Carrefour d'éducation populaire et le troisième cuisine en rotation chez chacune de ses membres.

Les groupes fonctionnent présentement seuls, sans l'aide d'une animatrice. Il faut dire que les membres actuelles n'en sont pas à leurs premières armes en matière d'organisation. Colette fréquente Madame Prend Congé depuis plus de deux ans, Pierrette et Claire, depuis sept ans. Les

LES CUISINES COLLECTIVES

deux premières sont présentement membres du conseil d'administration de ce centre de femmes. Actuellement, elles se sentent assez expérimentées pour enseigner à d'autres la manière de démarrer et de gérer une cuisine collective.

On a cependant constaté que ce sont les femmes les plus démunies qui ont quitté les groupes en cours d'année, possiblement parce que les exigences de fonctionnement d'une cuisine autogérée dépassent les capacités de certaines. Sans animatrice ni halte-garderie, la cuisine autogérée suppose en effet un fort investissement de la part de ses membres. Le travail en groupe est exigeant et demande du temps, de la souplesse et de la planification. On doit photocopier les recettes pour tout le monde, gérer un budget collectif, etc. On doit aussi composer avec la réalité des femmes analphabètes, incapables de lire les recettes.

Tout cela peut freiner la participation de femmes démunies, aux prises avec de nombreux problèmes, et qui ne disposent pas de l'énergie requise par le fonctionnement actuel des cuisines.

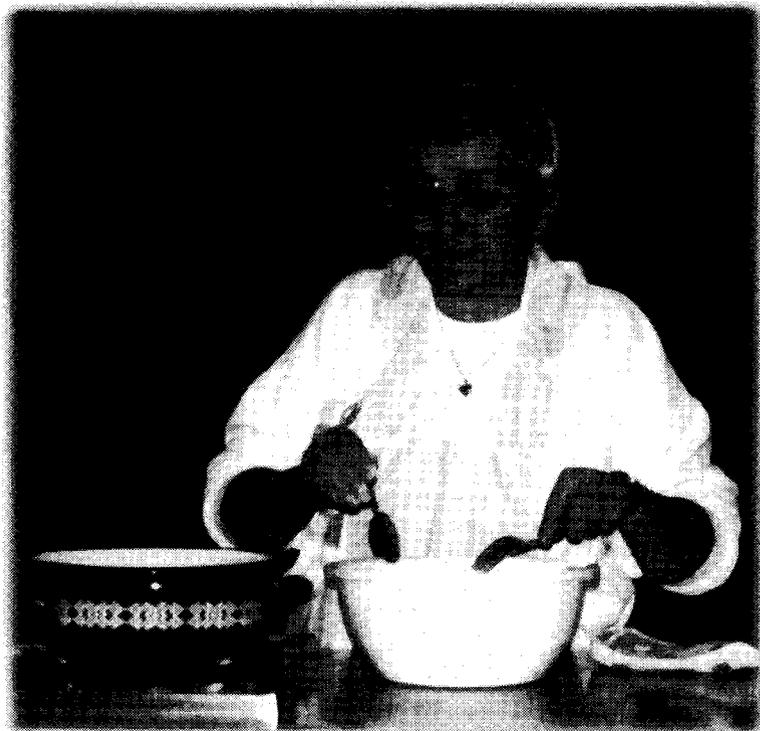
Un bilan largement positif

Micheline Crompt considère que les cuisines collectives initiées par Madame Prend Congé sont une réussite parce qu'elles ont effectivement aidé quelques femmes «qui en avaient réellement besoin». L'expérience est donc positive, d'autant plus que l'investissement financier fut minime.

«Promouvoir les cuisines collectives, ça vaut 100 fois le dépannage alimentaire», affirme pour sa part Denise, de la cuisine collective «le 4 par 4». Il arrive fréquemment que les femmes ne savent pas quoi faire avec l'aide alimentaire.

Plusieurs ne savent pas cuisiner ou ne sont pas familières avec les aliments reçus, alors il y a du gaspillage.

Par contre, le dépannage alimentaire combiné à une cuisine collective bénéficiant du soutien d'une animatrice leur permettrait d'apprendre à cuisiner, à connaître de nouveaux aliments, à



Cuisiner des repas équilibrés et économiques.

budgeter. À Madame Prend Congé, on croit que les groupes du quartier qui s'occupent de dépannage alimentaire auraient intérêt à se concerter davantage, afin d'éviter le gaspillage d'aliments et le dédoublement d'activités.

Finalement, lorsqu'elle aura trouvé le financement nécessaire, Madame Prend Congé envisage la possibilité d'emménager dans des locaux plus grands, dont l'un pourrait servir aux cuisines collectives. On pense partager ce local avec le Club des consommateurs, ce qui permettrait aux cuisines de profiter de l'expertise de Jocelyne Gauvin. On pourrait alors démarrer plusieurs groupes de cuisines collectives, en collaboration avec le Club, et fournir un encadrement régulier aux groupes qui en ont besoin. Il y aurait aussi une halte-garderie sur place. •

Collective des femmes de Nicolet et région

RÉGION: MAURICIE / BOIS-FRANCS

Pendant ce temps, on entend parler du phénomène des cuisines collectives et on demande à Diane Norman, une pionnière des cuisines à Montréal, de venir en parler. Selon elle, les cuisines collectives sont le projet de toute une communauté, aussi la Collective invite-t-elle les organismes communautaires du milieu à participer au démarrage du projet. Quinze personnes, quatorze femmes et un homme, répondent à l'appel.

En septembre 1990, en combinant un projet Extra et une subvention de Centraide, la Collective met sur pied un groupe expérimental de cuisine collective. L'activité comprend la cuisine comme telle, mais aussi des café-rencontres dans le but de constituer un groupe d'entraide. Le recrutement se fait par le bouche à oreille, mais aussi par les intervenants du réseau et des groupes communautaires qui réfèrent des femmes.

L'obstacle des préjugés

Cinq autres groupes démarrent à l'hiver 1990-91. Mais, contrairement à ce qu'on croyait au départ, il n'est pas facile de regrouper les femmes chômeuses et assistées sociales, à cause des préjugés tenaces sur les pauvres, qui freinent leur participation.

Nicolet est une petite ville, un milieu «tricoté serré» où on peut difficilement être anonyme. Les cuisines ont été perçues dans le milieu comme un projet pour les femmes pauvres, incapables de se débrouiller. Dans un tel contexte,

franchir les portes de la Collective équivalait, pour certaines, à porter cette lourde étiquette. Plus de la moitié des participantes ne sont pas nées à Nicolet. Il leur est plus facile de rejoindre le groupe, parce qu'elles ne sont pas identifiées dans le milieu.

Aujourd'hui, après bien des allées et venues, cinq groupes sont toujours en activité. La vaste majorité des participantes sont chefs de familles monoparentales et assistées sociales. Toutes ont des enfants.

Avant leur mariage ou leurs maternités, plusieurs ont travaillé comme vendeuses, serveuses ou couturières dans les manufactures de la région. Certaines ont tenté de retourner au travail par la suite, mais elles n'ont pas trouvé d'emploi.

Un fort soutien du milieu

Comme celles de Pointe St-Charles, les cuisines collectives de Nicolet font la popotte une fois par mois. Elles se rencontrent une demi-journée pour la planification des menus et des achats et une autre journée pour la cuisine proprement dite. Les frais de garde sont payés pour les participantes qui ont des enfants en bas âge et on organise le transport pour celles qui n'ont pas de voiture. Tous les groupes bénéficient du soutien d'une animatrice.

Chacune des cuisines fonctionne avec un budget mensuel de 52,00\$. Centraide en donne 40,00\$ et le reste est fourni par les participantes, à raison d'un dollar par bouche à nourrir. Au terme de la journée de popotte, chaque participante repart avec cinq repas complets pour sa famille. Un repas pour quatre personnes coûte 0,80\$, une portion 0,20\$.

Plusieurs organismes sociaux, religieux et com-

Fin des années '80. La Collective des femmes de Nicolet cherche à rejoindre les femmes les plus démunies de la région. Pour mieux les connaître, elles, leurs besoins et leurs attentes, on embauche une travailleuse, Marguerite Surprenant, chargée de faire la recherche et les premiers contacts avec des femmes assistées sociales.

LES CUISINES COLLECTIVES

munautaires ont accepté de soutenir le démarrage et le fonctionnement des cuisines, soit par des prêts de locaux, soit par le «marrainage» d'un groupe à qui l'on verse une subvention de 500,00\$ par année. Les Soeurs de l'Assomption, le Centre d'entraide bénévole et Centraide-Coeur du Québec ont accepté de «marrainer» des groupes.

Les résultats

De l'avis des participantes, l'expérience des cuisines collectives est positive. Pour plusieurs,



Pour Suzanne, Ginette et Brenda, une expérience positive.

c'est la sortie du mois, qui leur permet de rencontrer du monde et de développer des amitiés. La complicité varie selon les groupes: dans certains, les femmes en viennent à partager les problèmes vécus, notamment la violence conjugale. Dans d'autres, il y a peu d'affinités et chacune demeure poliment sur son quant-à-soi.

Au plan économique et nutritionnel, c'est bien sûr un «plus». «Ca coûte peut-être pas moins cher, mais pour l'équivalent, on mange beaucoup mieux. On mange mieux pour le même prix». L'habitude de planifier les achats et les repas à l'aide des circulaires est reprise à la maison, avec le résultat que les femmes mangent mieux, tout en bouclant leur budget.

La cuisine collective offre aussi l'occasion de s'exprimer et de s'affirmer devant les autres. «Maintenant, témoigne Suzanne, j'ai plus de

facilité à aller au-devant des gens et à dire mon opinion même si elle est différente de la leur. Avant, j'aurais fait le mouton ou j'aurais reculé sans dire un mot.»

Marguerite Surprenant et Lise Laplante, permanentes à la Collective, constatent quant à elles «qu'il se passe ici de très belles choses, des choses qui ne sont pas mesurables». Après deux ans, les participantes des cuisines témoignent qu'elles ont appris à s'exprimer, à être tolérantes envers les autres, à s'ouvrir à de nouvelles réalités. Pour plusieurs, le fait de participer aux cuisines et aux activités de la Collective demeure une occasion de s'ouvrir sur le monde et de prendre conscience de leur condition de femmes.

Également, les participantes aux autres activités de la Collective se sont questionnées sur leurs préjugés envers les femmes plus démunies et se sont ouvertes à leur réalité.

S'ouvrir aux autres activités:

oui mais, lentement

La Collective des femmes de Nicolet voyait dans le projet des cuisines une occasion privilégiée de créer la solidarité entre les femmes et de déboucher éventuellement sur des actions politiques concrètes, notamment sur la question de l'aide sociale. Toutefois, jusqu'ici, cette solidarité se vit ponctuellement à l'intérieur des cuisines collectives, mais ne se poursuit pas à l'extérieur, sauf pour quelques participantes qui ont assisté à l'assemblée générale de la Collective.

Il faut toutefois comprendre que, pour la plupart, ces femmes ne connaissaient pas la Collective ni les luttes des femmes. Elles ne lisent habituellement pas les journaux. Bon nombre n'ont pas terminé leurs études secondaires. Plusieurs ont des problèmes de gardiennes, de vêtements et de transport, faute d'argent. Les cuisines sont très souvent leur premier engagement social.

Par ailleurs, à la Collective des femmes de Nicolet et région, on n'a pas fini de travailler sur la thématique de la pauvreté des femmes. Le groupe vient d'obtenir une subvention du Secrétariat d'État pour produire un vidéo sur l'autonomie économique. Un projet à suivre...•

Centre de femmes L'Étincelle, Baie-Comeau

RÉGION: CÔTE-NORD Les groupes de femmes de la région recevaient -et reçoivent encore- des demandes d'aide financière, par exemple pour payer l'épicerie. Au début, on référerait ces femmes ou on les accompagnait dans leurs démarches auprès des organismes susceptibles de les aider. Mais on sentait bien que c'était un «plaster» sur un bobo.

Finalement, quelques intervenantes de L'Étincelle, de la Maison des femmes, du Centre de bénévolat, quelques usagères et une diététiste prêtée par le CRSSS ont décidé de mettre sur pied une cuisine collective. Les objectifs: permettre aux femmes de bien s'alimenter et de briser leur isolement, leur fournir l'occasion d'avoir du plaisir et de faire de nouvelles connaissances, créer un réseau populaire d'entraide.

Des femmes ... et des hommes isolés

La recherche d'un local gratuit et près du centre-ville a mobilisé beaucoup d'énergies. Finalement, la Maison des jeunes a accepté de prêter le sien les lundis, jour où elle n'offre pas de services aux jeunes.

Après une phase de recrutement, un premier groupe démarre en décembre 1991. Mais surprise, alors qu'on attendait des familles monoparentales formées de jeunes mères et de leurs enfants, ce sont des personnes de 45 ans et plus qui se sont présentées, autant d'hommes que de femmes d'ailleurs, des personnes vivant seules ou avec une personne âgée.

Le groupe s'est incorporé sous le nom de

«Groupe de cuisine collective Les Écureuils de Baie-Comeau», allusion à l'habitude qu'ont les écureuils de faire des réserves de nourriture. Environ le tiers est formé de prestataires d'aide sociale, un autre tiers de bas salariés et le dernier tiers de gens plus aisés, mais souffrant de solitude.

Ses membres se réunissent une fois par semaine pour cuisiner des portions nutritives qui leur coûtent moins de un dollar chacune. Le

groupe a reçu deux subventions de Centraide: 1,000.\$ au début pour l'achat d'équipement et 1 000.\$ par la suite pour financer en partie le coût du loyer. Il fonctionne présentement de façon autonome mais bénéficie encore du soutien du Centre de femmes pour ce qui concerne la publicité, les finances, la correspondance.

Le bilan

Pour la dizaine «d'Écureuils», les objectifs de départ sont largement atteints. Ces personnes qui, seules chez elles, n'avaient pas l'intérêt ou la motivation pour se fabriquer des repas nutritifs, mangent maintenant beaucoup mieux. Certaines d'entre elles ont développé des affinités et font des activités ensemble à l'extérieur du groupe. Elles ont du plaisir à cuisiner ensemble, rient et s'amuse beaucoup.

Le seul objectif à n'avoir pas été atteint est celui de rejoindre les femmes les plus démunies. Il faut dire que, peu après la mise sur pied de ce premier groupe, le Centre de femmes L'Étincelle a reçu beaucoup de demandes de femmes pauvres, mères de jeunes enfants. Mais il a dû les faire patienter, le temps de trou-



À Baie-Comeau, on ne rencontre guère de ces sans-abri qui hantent les rues de Montréal. À part un petit quartier de maisons-mobiles, il n'y a que des maisons propres, bien tenues. Bien cachée, la pauvreté existe pourtant à Baie-Comeau. Elle touche beaucoup les femmes qui, absentes des emplois rémunérateurs comme ceux de la Reynold's et d'Hydro-Québec, se retrouvent travailleuses à petits salaires, mères chefs de famille, assistées sociales.

ver un nouveau local. Les scouts et guides ont accepté de louer le leur à partir de juin, mais à la veille de l'été, la plupart des postulantes ont décliné l'offre. Seules deux ou trois personnes étaient prêtes à s'embarquer et se sont jointes au groupe «Les Écureuils».

«Nous savons que plusieurs femmes vivent des problèmes économiques sérieux et qu'elles manquent de nourriture. Pourquoi ne les avons-nous pas rejointes?», s'interroge Élyse Gauthier, permanente à L'Étincelle. Les hypothèses de réponses sont nombreuses: le centre n'a pas trouvé de local où il pourrait en même temps cuisiner et recevoir les enfants; la cuisine n'est pas une activité vraiment accessible aux personnes qui n'ont pas de voiture; peut-être finalement la publicité a-t-elle trop peu mis l'emphase sur l'aspect économique du projet, de peur d'accoler l'humiliante étiquette de pauvreté aux éventuelles participantes. Mais force est de reconnaître que le projet actuel répond autant, sinon

davantage, à un problème de solitude qu'à un problème de pauvreté.

D'autres groupes en vue?

Quoiqu'il en soit et en dépit de la satisfaction dont témoignent les membres actuels de la cuisine collective, Élyse Gauthier est un peu déçue du petit nombre de personnes rejointes: «Nous avons investi beaucoup d'énergie, nous visions trois, quatre ou cinq groupes de cuisine collective et après un an, nous n'avons toujours qu'un seul groupe en activité.» Élyse estime dommage que le local et le matériel ne profitent pas à plus de monde.

Lueur d'espoir: les Écureuils de Baie-Comeau ont l'intention de recruter d'autres gens pour démarrer de nouveaux groupes. L'idée, c'est qu'une personne du premier groupe initie un groupe de débutants et que la formation se transmette ainsi des uns aux autres. •

Odette Côté, présidente du Centre l'Étincelle.



Carrefour des femmes du grand Lachute

RÉGION: LAURENTIDES / LANAUDIÈRE La distribution commence au milieu de l'après-midi. L'atmosphère est informelle: on se salue, on se raconte les dernières nouvelles. Il y a des femmes de tous âges. Certaines sont surprises de savoir qu'elles pourront revenir pour «jaser», s'informer et parler librement de leurs problèmes sans qu'on leur impose quoi que ce soit.

En effet, au Carrefour, on ne demande jamais aux femmes de justifier leurs besoins. «Cela demande suffisamment de courage pour venir chercher un don de nourriture, estime Claudette Bédard, la coordonnatrice. Si tu viens en chercher, c'est que tu en as besoin: en tous cas ce n'est pas à moi d'en décider.»

Un centre de femmes en milieu défavorisé

En 1990, le Carrefour des femmes de Lachute emménageait dans un nouveau quartier, où vivent un grand nombre de femmes défavorisées, avec ou sans conjoint, souvent prestataires de l'aide sociale. Ses locaux sont installés au demi-sous-sol d'un HLM.

Bien qu'en principe, le Carrefour ait toujours été ouvert à toutes les femmes, il ne savait pas trop comment rejoindre ces femmes démunies et adapter ses activités à leurs besoins. Une chose était évidente cependant, c'était leur pauvreté. Il impor-

taut donc de leur créer une porte d'entrée à partir de cette réalité.

Après une tentative avortée de démarrage d'une cuisine collective, le Carrefour est devenu un «point de chute» du Comité d'aide alimentaire, qui fait la distribution d'aliments récupérés dans la région. Le service de dépannage alimentaire est en opération au Carrefour depuis le printemps 1991.

Son objectif est double: répondre en partie à des besoins de première nécessité et intéresser les femmes démunies à la vie et aux activités d'un centre de femmes, afin qu'elles puissent éventuellement faire un cheminement vers une plus grande autonomie.

Un lent apprivoisement

Le Carrefour n'a pas la prétention de croire que le dépannage alimentaire peut sortir les femmes de la pauvreté. Par contre, la vingtaine d'usagères du service de dépannage se sont rendu compte qu'il y a des moyens d'améliorer leur sort et ont retrouvé un peu d'espoir. Le service leur a permis de briser leur isolement et est devenu en quelque sorte un lieu d'entraide.

Mais l'apprivoisement a été lent. Presqu'un an s'est écoulé avant que les femmes ne franchissent la porte du Carrefour pour s'asseoir et parler avec les travailleuses et les bénévoles. Au début, elles restaient sur le seuil et déguerpissaient aussitôt qu'elles avaient reçu leur sac de provisions. Elles n'osaient entrer, par gêne et par peur d'être reconnues. Certaines pen-

Chaque jeudi matin, il y a une livraison bien spéciale au Carrefour des femmes du grand Lachute. Il s'agit de caisses d'aliments provenant du Comité d'aide alimentaire, qui s'approvisionne auprès de Moissons-Laurentides, un organisme qui récupère des surplus d'aliments auprès de divers marchands et agriculteurs de la région. La livraison coûte 10,00\$ par semaine au Carrefour. Une fois la marchandise reçue, les travailleuses et les bénévoles en font un premier inventaire, puis la répartissent en une quinzaine de sacs de provisions.

LE DÉPANNAGE ALIMENTAIRE

saient que le Carrefour était un refuge pour femmes battues.

Les travailleuses du Carrefour sont allées à leur rencontre, en installant des tables dans le vestibule et en y faisant de l'animation avec des photo-montages. Peu à peu, les femmes se sont mises à jaser de pluie et de beau temps. Et elles ont continué à venir, même l'hiver malgré les gros froids.

À partir de ce moment, plusieurs se sont familiarisées avec les travailleuses et les activités du

n'assistent pas encore aux séries d'ateliers qui exigent une participation régulière et à plus long terme.

Dans l'ensemble, le Carrefour est satisfait du service et des résultats produits. Qu'une vingtaine de femmes reviennent régulièrement depuis plus d'un an pour un sac de provisions, et parfois pour d'autres activités, que deux ou trois se soient mises à fréquenter le Carrefour toutes les semaines, en-dehors du service de dépannage, leur semble un gage de réussite. Le centre est maintenant accessible aux femmes qui éprouvent de sérieuses difficultés financières et qui, de ce fait, sont exclues d'une participation sociale active.

Un service autogéré?

Présentement, une dizaine de travailleuses et de bénévoles du Carrefour assurent en rotation le service de dépannage alimentaire, c'est-à-dire la réception et le partage des aliments. Quelques femmes ont commencé à s'approprier le service en apportant sacs et contenants afin de pouvoir faire leur propre sac de provisions à partir des aliments disponibles.

Idéalement, on voudrait que le service de dépannage alimentaire soit autogéré par les usagères. On aimerait qu'elles prennent en charge le partage des aliments et qu'elles le fassent proportionnellement au nombre de membres dans chaque famille. Dès l'automne, on prévoit faire une animation hebdomadaire pour encourager la prise en charge du service par les femmes et mieux l'intégrer aux autres activités du Carrefour.

Le Carrefour aimerait aussi que l'expérience débouche sur autre chose. En plus du dépannage alimentaire, on pourrait par exemple offrir aux femmes de participer à des dîners-rencontres. Carole Girardeau, ex-présidente du conseil d'administration du Centre, croit que les femmes seraient prêtes à passer d'une visite informelle, d'où elles repartent avec un sac de provisions, à une activité plus formelle autour d'un repas et d'une discussion.



Du sac de provisions à la cuisine collective

Carrefour. Elles arrivent souvent 15 ou 20 minutes avant l'heure de la distribution. Certaines passent ensuite une bonne partie de l'après-midi à parler entre elles ou avec les travailleuses. D'autres reviennent pendant la semaine, comme cette femme qui vient faire corriger ses devoirs d'alphabétisation. Plusieurs ont également participé aux activités du 8 mars. Cependant, elles

Afin de rejoindre davantage les femmes du quartier et de mieux répondre à leurs besoins, le Carrefour envisage l'organisation d'activités à caractère socio-économique. On pense par exemple à des cuisines collectives saisonnières: tartes et confitures en juin, marinades et ketchup à l'automne, tourtières au temps des Fêtes. De cette façon, les femmes pourraient faire des provisions pour l'année et apprendre à diversifier leur alimentation.

Le Carrefour a aussi l'idée de reprendre à son compte le projet OLO (oeuf, lait, orange), actuellement géré par les CLSC à l'intention des jeunes femmes enceintes de milieux défavorisés. Il veut ainsi combattre la malnutrition dont souffrent plusieurs femmes et enfants qui utilisent la halte-garderie du Carrefour, tout en offrant à ces femmes une porte d'entrée au Centre et éventuellement des groupes de soutien. Le Carrefour est l'un des premiers, sinon le premier groupe communautaire à adresser ce type de demande à la Fondation OLO.

Le Carrefour a encore d'autres belles idées, comme celle de transformer le terrain vague d'en face en jardin communautaire... Reste à trouver les ressources pour toutes les réaliser. •

U N E H A L T E - G A R D E R I E

Centre Actu-elle, Buckingham

Au bout de la rue principale de Buckingham, il y a une maison rose lavande entourée d'une grande pelouse verte.

Sur la portion clôturée du terrain, une ribambelle d'enfants s'amuse aux balançoires, sur les glissoires ou dans le carré de sable. Nous voici au Centre Actu-Elle, l'un des deux seuls centres de femmes de l'Outaouais.

RÉGION: OUTAOUAIS Voici quelques années, on avait remarqué que les femmes ne pouvaient participer aux activités offertes par le centre, faute de gardienne et de moyens pour la payer. Pour pallier au problème, en 1988, le Centre Actu-Elle mettait sur pied une halte-garderie.

La halte-garderie est un service offert aux femmes à la maison. Les enfants de trois mois à six ans y sont accueillis du mardi au jeudi, le matin et l'après-midi. Une femme peut se prévaloir du service deux demi-journées par semaine, jusqu'à concurrence de 15 blocs par session. On lui demande de contribuer, si possible, en payant 1,00\$ par bloc par enfant et en apportant des matériaux ou des fournitures (papier hygiénique, essuie-tout, etc.).



Les femmes qui participent aux activités du centre ont priorité d'inscription. Elles doivent toutefois réserver leurs périodes au moins une journée à l'avance. La halte-garderie est aussi ouverte aux femmes ayant besoin de répit ou d'un service de garde ponctuel lorsqu'elles ont des rendez-vous.

Changer d'air

Chaque semaine, on accueille en moyenne 50 enfants, mais on limite leur nombre à 15 par demi-journée. La halte-garderie fonctionne grâce à quatre travailleuses, dont trois éducatrices, payées par une succession de projets gouverne-



mentaux de création d'emplois et de développement de l'employabilité. Ces subventions à court terme entraînent malheureusement un certain roulement de personnel.

En 1988-89, on a enregistré 289 inscriptions; trois ans plus tard, en 1991-92, ce nombre avait grimpé à 2 132. Force est de constater que le service prend rapidement de l'expansion et qu'il répond à un besoin.

Denise a utilisé les services de la halte-garderie pendant un an et demi. Un jour qu'elle était «à bout de nerfs» à la maison, elle a téléphoné de toute urgence au Centre Actu-Elle. On l'a invitée à participer à une série de rencontres avec d'autres femmes, tout en lui offrant le service de halte-

garderie pour ses enfants. Denise a apprécié de ne pas avoir à chercher une gardienne dans son réseau familial et donc de n'avoir de comptes à rendre à personne. Une fois les rencontres terminées, elle a continué de prendre du temps pour elle, de relaxer une ou deux fois par semaine, sans pour autant grever son budget.

Lucie Chartrand, qui travaille à la halte-garderie depuis quatre ans, confirme que ce service permet effectivement aux femmes de «changer d'air».

Il constitue aussi une porte d'entrée pour les activités éducatives du centre, un moyen de rejoindre des femmes qui spontanément n'y viendraient pas. Environ 65% des utilisatrices de la halte-

garderie se sont prévaluées des services d'accueil, d'information, de consultation ou de référence du centre. Une utilisatrice sur quatre participe aux activités éducatives. En participant aux activités qui visent une plus grande autonomie affective et éco-

Un service de garde ponctuel. économique, plusieurs retrouvent peu à peu l'estime d'elles-mêmes et créent avec d'autres des liens de solidarité et d'amitié.

Par ailleurs, depuis que la halte-garderie est ouverte, on a vu plusieurs usagères retourner au travail ou aux études, lorsque leurs enfants vont à l'école.

À l'occasion, le Centre Actu-Elle fait également du dépannage vestimentaire et alimentaire. Pour combattre la pauvreté et l'isolement, il a l'intention de mettre sur pied une cuisine collective, ouverte à toutes les femmes sans égard à leur statut économique, et de développer un réseau d'échange de meubles et de vêtements pour enfants. •

LE TRAVAIL RÉMUNÉRÉ: PASSEPORT POUR L'AUTONOMIE



Depuis quelques années, les femmes franchissent la porte des centres en disant: «j'ai pas d'argent», «il faut que j'aille travailler», «j'ai besoin de me former» et «je ne sais pas par où commencer».

Comme un nombre grandissant de Québécoises, elles sentent que la crise économique n'est pas momentanée. Elles savent qu'elles doivent trouver une solution à long terme pour elles-mêmes, plutôt que de compter sur un conjoint, le gouvernement ou sur des promesses idylliques de reprise. Pour plusieurs, l'accès ou le retour au marché du travail rémunéré apparaît comme le passeport pour une plus grande autonomie financière et affective.

Mais l'entrée sur le marché du travail ne va pas de soi, surtout quand on en est retirée depuis plusieurs années,

qu'on a peu de scolarité et une très vague idée de ce qu'on pourrait y faire.

Il faut souvent commencer par développer son employabilité et se donner une formation professionnelle. L'apprentissage d'un métier non-traditionnel offre souvent de meilleures perspectives et des salaires plus élevés que ceux des ghettos traditionnels d'emplois féminins. Enfin, il faut parfois songer à créer son propre emploi, via la mise sur pied d'une micro-entreprise.

Les centres, qui travaillent à développer l'autonomie des femmes, ont mis sur pied des activités relatives à l'employabilité et à la formation professionnelle. Certains, comme le Regroupement des femmes de la région de Matane, allient plusieurs de ces dimensions, posant les balises d'un véritable développement économique régional au féminin.

Passage Yamaska, une initiative du Centre des femmes des Cantons, Cowansville

Sur l'une des artères principales de Cowansville loge

Passage Yamaska, un centre de préparation à l'emploi pour

les femmes des MRC de Brome-Missisquoi et de Haute-

Yamaska. Les murs de la grande salle où se déroulent les

ateliers sont tapissés de tableaux produits par les

participantes, qui illustrent leur évolution de semaine en

semaine. Y figure en particulier une photo de voilier coiffée

du thème: «On est toutes dans le même bateau...»



RÉGION: MONTRÉGIE Passage Yamaska est né en 1986 à l'initiative du Centre des femmes des Cantons. Plusieurs femmes l'ayant fréquenté ressentent en effet le besoin d'une ressource pour soutenir leur réinsertion sur le marché du travail.

En 1985, le centre obtient une subvention dans le cadre du Programme intégration professionnelle, option personnes fortement défavorisées, d'Emploi et Immigration Canada. En 1986, Passage Yamaska fait d'abord l'analyse socio-économique du milieu (bassin d'employeurs et besoins des femmes) et réalise une première expérimentation avec un groupe-témoin. En janvier 1987, l'organisme commence à opérer sur une base régulière. Depuis, sa subvention est

reconduite à chaque année, même si elle n'arrive pas à rattraper l'inflation.

Chaque année, quatre groupes de 13 femmes font la démarche proposée par Passage Yamaska. Cela les mobilise 12 semaines à temps plein, pendant lesquelles elles reçoivent le salaire minimum, qui peut être complété par l'employeur qui les reçoit en stage. Les participantes paient donc de l'impôt et contribuent aux régimes de rentes et d'assurance-chômage, au même titre que les autres salariés.

Pour être éligibles au programme, elles doivent avoir au moins 30 ans, savoir parler et écrire le français, posséder un minimum d'expérience sur le marché du travail et en avoir été absentes depuis plus de deux ans. Les prestataires d'aide sociale sont aussi admissibles.

Partir de loin

Manon a 44 ans et un fils de 23 ans qui fréquente l'université. Elle est divorcée depuis 15 ans. Elle compte 15 années d'expérience sur le marché du travail, particulièrement en gestion d'hôtellerie. Il y a un an, elle a fait un burn-out, quitté son emploi et perdu toute confiance en elle.

Après avoir épuisé ses prestations d'assurance-chômage et vécu un peu de l'aide sociale, elle s'inscrit à Passage Yamaska. La démarche lui permet de reprendre confiance dans ses aptitudes et de reconnaître ses acquis. Manon veut maintenant entreprendre des études à temps partiel en marketing, pour se perfectionner et améliorer

ses chances d'emploi. Elle croit que cette démarche lui a permis d'atteindre deux buts: la confiance en soi et la recherche d'emploi.

Passage Yamaska se distingue des autres ressources en employabilité en ce qu'il favorise l'admission de femmes démunies au plan psychosocial, c'est-à-dire celles qui sont isolées ou qui ont vécu des situations difficiles: burn-out, dépression, divorce, absence de formation professionnelle, faible estime d'elles-mêmes, etc.

Le profil des 223 femmes qui ont fait le «passage» est le suivant: une moyenne d'âge de 40 ans, deux enfants, 10 ans de scolarité et 12 passées à l'extérieur du marché du travail. 43% vivent sans conjoint.

Selon Michelle Racicot, intervenante à Passage Yamaska, plusieurs femmes veulent sortir de la maison ou doivent travailler par nécessité économique, mais elles ne savent pas ce qu'elles veulent ni comment s'y prendre pour réintégrer le marché du travail. C'est le cas de Lise, qui après s'être occupée au foyer de ses jeunes enfants et gardé ceux des autres, sentait «qu'il lui manquait quelque chose». Elle n'avait pas de vie sociale propre et aurait voulu changer sa situation, mais n'avait pas confiance en elle.

Plusieurs participantes ne soupçonnent pas tout le brassage psychologique que la démarche va susciter chez elles. Tributaires d'une éducation qui ne les a pas encouragées à se prendre en mains, certaines s'attendent à ce qu'on leur trouve un emploi et qu'on leur dise dans quel domaine elles devraient se diriger.

Or la philosophie de Passage Yamaska s'inspire d'une approche féministe: on vise l'autonomie des femmes et on exige d'elles la participation pleine et entière à la gestion de leur propre situation. En retour, on leur offre un

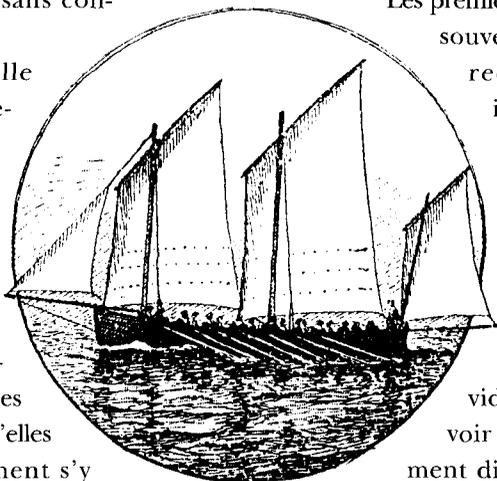
programme de formation souple, adapté à leurs besoins.

C'est aussi une démarche collective, qui suscite la solidarité et l'entraide entre les femmes, et crée un climat de confiance où l'on se sent écoutée et comprise plutôt que jugée. Cette approche favorise aussi l'apprentissage du travail d'équipe, une qualité recherchée par de nombreux employeurs.

Une démarche «autogérée»

Les premières semaines sont souvent consacrées à reconstruire son identité, à démystifier les rôles, à se déculpabiliser et à reconnaître et apprécier ses talents et ses capacités. «On fait le vide avant de recevoir le plein», autrement dit, on met à jour les émotions avant de recevoir l'avalanche d'informations sur le marché du travail et de passer les tests d'orientation.

L'atelier «estime de soi» semble être un des moments importants de ce premier bloc de formation. Il comporte un exercice où les femmes écrivent tout ce qu'elles font bien, tout ce qu'elles aiment. Par la suite, leur texte est lu par une autre devant le groupe, qui lui écrira également une lettre d'appréciation. Pour qui a exécuté des tâches pendant des années sans être



DOUZES SEMAINES À PLEIN TEMPS

Trois grandes étapes ponctuent le programme de Passage Yamaska: la formation préparatoire à l'emploi, la recherche active d'un emploi et les quatre premières semaines en emploi.

La première étape dure six semaines et vise à développer chez les participantes la connaissance d'elles-mêmes, l'évaluation de leurs aptitudes et intérêts et la connaissance du marché du travail. Cela inclut la recherche d'informations sur les cours et les secteurs d'emplois correspondants, la connaissance des méthodes de recherche d'emploi et des normes minimales du travail ainsi que des simulations d'entrevues et des visites industrielles.

La deuxième étape (deux semaines) est tout entière consacrée à la recherche active d'un emploi.

La troisième étape consiste en un stage en entreprise d'une durée de quatre semaines, et sert soit de porte d'entrée dans l'entreprise, soit d'occasion de vérifier si l'orientation professionnelle choisie correspond aux goûts et aptitudes de la participante.

reconnue et appréciée, se faire dire qu'on a de la valeur est une expérience touchante et mémorable.

L'atelier «simulation d'entrevue», qui a lieu durant la cinquième semaine, apparaît comme un autre temps fort, tant par le fort degré d'angoisse ressenti avant l'entrevue que par le fort degré de satisfaction éprouvé lors du vision-



Un programme de formation adapté aux besoins des femmes



L'installation des locaux en 1987

nement de l'entrevue sur vidéo, alors que le reste du groupe apporte son appréciation et ses commentaires. C'est une expérience enrichissante qui permet aux femmes d'identifier leurs forces, ce qui est valorisant, ainsi que les éléments à améliorer.

Les ateliers sur le marché du travail exigent un niveau élevé de production: il faut faire le bilan de ses expériences et de ses compétences, rédiger un curriculum vitae, pratiquer les entrevues, se familiariser avec une méthode de recherche d'emploi. On prend bien soin de souligner aux participantes que ce sont elles qui feront le gros du travail, elles qui trouveront les réponses, les solutions et les emplois.

À Passage Yamaska donc, les femmes font une démarche «auto-gérée»; l'organisme ne fait que leur fournir le cadre et les outils pour la réaliser.

75% retournent aux études ou en emploi

Près de la moitié des participantes conservent l'emploi après leur stage et plusieurs autres retournent aux études. Passage Yamaska estime que le taux de placement en emploi ou aux études se situe entre 75 et 80%.

Il faut admettre qu'en période de récession, les emplois trouvés sont à petit salaire, à temps partiel ou sur appel. Toutefois, ce qui importe aux femmes, c'est de se tailler progressivement une place sur le marché du travail. Toutes les participantes font un pas dans cette direction, si petit soit-il. Les emplois, même précaires, leur permettent de se former et d'acquérir de l'expérience de travail.

Après leur formation, les participantes peuvent continuer à faire appel aux services de Passage Yamaska: consultation individuelle au besoin, suivi en emploi, aux

études ou selon les besoins, club de placement à l'intention des employeurs et des participantes, service de mise à jour des curriculum vitae, répertoire informatisé des employeurs de la région, accueil et référence à toutes les femmes de la région qui en font la demande. •

Aide Profession-Elles à l'emploi, une initiative du Centre de femmes L'Essentielle, Beloeil.

RÉGION: MONTRÉGLIE Aide Profession-Elles à l'emploi, une initiative du Centre de femmes L'Essentielle, vise la réinsertion en emploi des femmes, en particulier des femmes au foyer. Bien que la région de Beloeil soit relativement favorisée, elle compte de nombreux jeunes ménages dont les femmes tentent, après quelques années au foyer, un retour sur le marché du travail.

C'est le cas de Myriamme qui, après avoir combiné pendant 13 ans travail au foyer et travail à temps partiel dans la petite entreprise de son mari, a vu celle-ci fermer ses portes l'année dernière. C'est aussi l'histoire de Diane qui, après 15 ans de travail au foyer, songeait à retourner sur le marché du travail, sans trop savoir comment s'y prendre. Elle ne voulait pas reprendre un boulot de secrétaire comme celui qu'elle occupait avant son mariage, et souhaitait concilier son intérêt pour les arts, son expérience professionnelle et son goût de travailler avec le public.

Conscient «qu'on ne retourne pas sur le marché du travail du jour au lendemain», l'organisme Aide Profession-Elles à l'emploi fournit à Myriamme, à Diane et à plusieurs autres, l'occasion de clarifier tout cela.

Cible privilégiée: les femmes au foyer

Aide Profession-Elles à l'emploi démarre en novembre 1991. Constatant que les femmes qui n'étaient pas prestataires d'assurance-chômage ou d'aide sociale constituaient un groupe laissé pour compte, le directeur du Centre local

Sur 100 adolescentes, 12 resteront mariées, alors que 88 vivront le célibat, le divorce, la séparation ou le veuvage.

Cette affiche, placée à l'entrée des bureaux d'Aide

Profession-Elles à l'emploi, vient opportunément rappeler aux femmes que le travail au foyer, quoique très valorisant et satisfaisant pour plusieurs, n'est pas une garantie d'autonomie financière et que la majorité devront, à un moment ou à un autre de leur vie, subvenir seules à leurs besoins et à ceux de leurs enfants.



d'emploi propose au Centre de femmes L'Essentielle de mettre sur pied un projet d'intégration des femmes à l'emploi.

Le Centre accepte avec enthousiasme, puisque la réintégration en emploi figure au nombre de ses priorités. Le projet sera financé par Emploi et Immigration Canada, dans le cadre du programme Assistance à l'emploi, mais le bailleur de fonds exige que le service s'adresse non seulement aux femmes au foyer, mais aussi aux prestataires d'assurance-chômage et d'aide sociale.

Finalement, pour être admissibles, les femmes doivent soit tenter un retour sur le marché du travail après une absence de trois ans ou plus, soit être prestataire d'assurance-chômage ou d'aide sociale ayant terminé un secondaire 3 ou moins, soit être prestataire d'assurance-chômage ou

d'aide sociale et confinée dans un ghetto d'emploi. Les femmes au foyer, principales participantes aux activités du Centre, comptent pour environ 60% de la clientèle d'Aide Profession-Elles.

La majorité des autres participantes sont prestataires d'assurance-chômage et continuent de recevoir leurs prestations. Aide Profession-Elle tente actuellement d'être reconnue en tant que

mesure d'employabilité dans le cadre des programmes de la Sécurité du Revenu, ce qui favoriserait l'accès de femmes assistées sociales et leur permettrait de recevoir un soutien financier pour leur participation et pour la garde de leurs enfants.

Soutenir les choix

Aide Profession-Elles n'exige pas des participantes qu'elles se trouvent un emploi, précise sa directrice Danielle Guimond. Le service n'a aucun mandat en ce sens. Il s'agit avant tout de soutenir les efforts des femmes qui veulent retourner sur le marché du travail ou se réorienter professionnellement. À chacune de faire son choix selon ses besoins et son rythme. Les conseillères informent les participantes des exigences spécifiques des métiers tout comme de la situation de l'emploi dans la région.

L'organisme est doté d'une palette d'outils

concernant l'information scolaire et professionnelle, la connaissance du marché du travail, les techniques d'entrevue, les programmes d'aide à l'emploi, les secteurs en pénurie d'emploi, la rédaction du curriculum vitae, etc. Un des outils, «un vrai bijou» selon Danielle Guimond, est le système de documentation informatisé «Repères». C'est un répertoire de 1091 monographies d'emplois qui permet à la participante de faire une première exploration. Chaque monographie inclut le profil de l'emploi, les prévisions, les exigences académiques, les professions apparentées.

On sensibilise également les participantes aux métiers non-traditionnels, entre autres ceux du secteur de la haute technologie, un secteur en croissance qui manque de main-d'oeuvre qualifiée. Avec une formation appropriée et pas nécessairement très spécialisée, plusieurs emplois de ce secteur seraient accessibles aux femmes.

Mais on constate qu'il y a énormément de travail à faire, car encore aujourd'hui les filles et les femmes se dirigent majoritairement vers les métiers traditionnellement féminins, même si certaines démontrent des compétences et des habiletés s'apparentant aux métiers non-traditionnels.

Également, Aide Profession-Elles a réalisé à l'automne 1992 des ateliers de sensibilisation pour des femmes au foyer, et utilisé l'outil «Questions de compétences», qui leur permet de faire l'évaluation des expériences acquises à la maison et de prendre confiance en elles.

Résultats prometteurs

Après une année d'opération, 167 femmes s'étaient prévaluées des services offerts par Aide Profession-Elles. La majorité ont entre 36 et 45 ans. Elles ont en moyenne deux enfants, ont passé entre 3 et 10 ans au foyer et 43% n'ont pas terminé le secondaire 4.

Suite à la démarche, environ 75% des participantes ont entrepris un retour aux études, principalement pour terminer leur secondaire et entreprendre ensuite une formation professionnelle. Danielle Guimond souligne qu'étant donné la situation économique plus favorable qu'ailleurs, qui se

UNE DÉMARCHE SUR MESURE

Dans un premier temps, chaque participante a une rencontre individuelle avec une conseillère en emploi. Selon les besoins exprimés, la conseillère peut lui proposer des tests d'orientation pour déterminer son choix professionnel, une recherche de formation à suivre lorsqu'elle a fait un choix professionnel et une recherche active d'emploi lorsqu'elle possède déjà les qualifications requises.

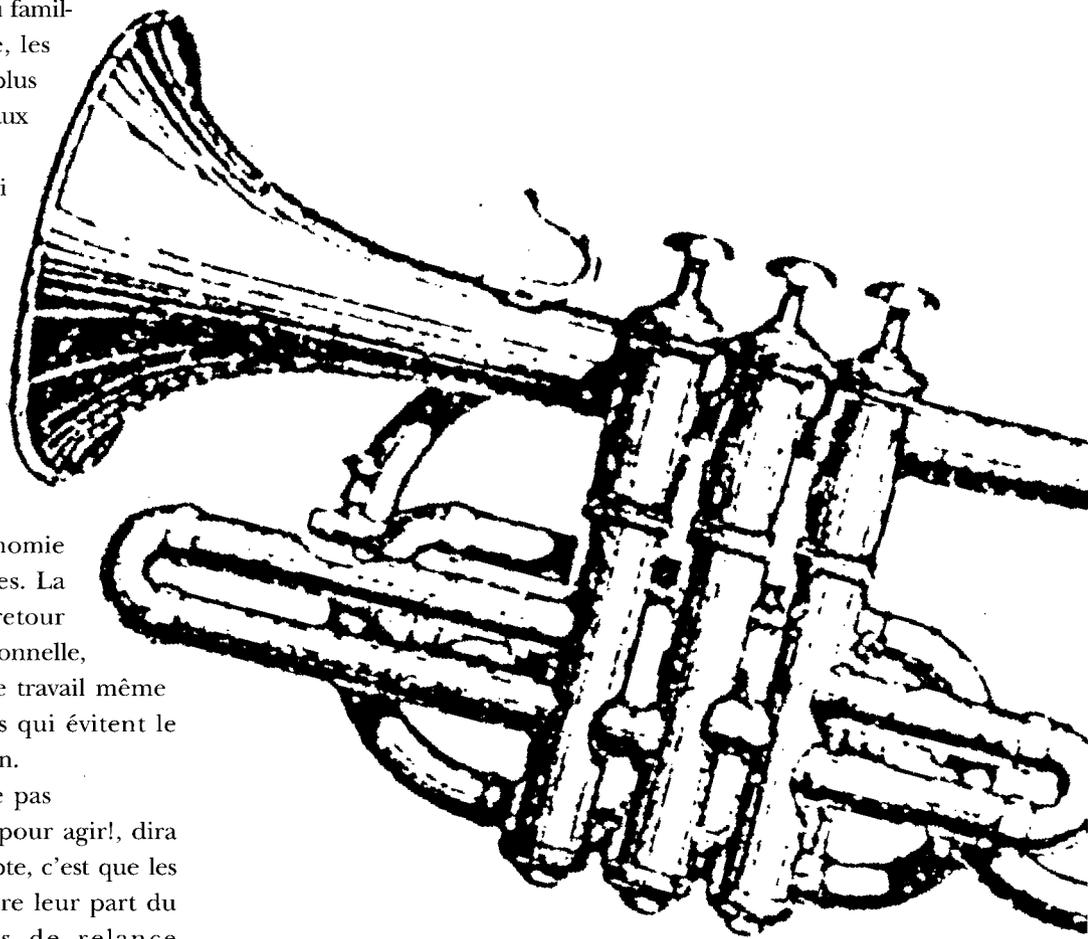
Par la suite, la participante sera accompagnée par la même conseillère tout au long de la démarche choisie, et même lorsqu'elle l'aura terminée. Aide Profession-Elles se démarque des autres services d'aide à l'emploi, en particulier parce qu'il tient compte des répercussions familiales et conjugales qu'entraînent souvent le choix de retourner aux études ou en emploi. À travers la démarche et au-delà, l'organisme supporte les femmes confrontées aux résistances de leur milieu familial.

La durée de la démarche varie selon les besoins de chaque participante. Dans certains cas, elle pourrait se poursuivre sur une période de deux ans, par exemple dans le cas d'une femme n'ayant pas terminé son secondaire 3 et désireuse d'obtenir un DEC. Jusqu'à maintenant, les démarches ont été bâties sur mesure.

traduit entre autres par un revenu familial plus élevé que la moyenne, les femmes au foyer peuvent faire plus facilement le choix de retourner aux études.

En dépit de la récession qui rend la recherche d'emploi difficile, en particulier pour des personnes peu scolarisées, la démarche d'évaluation et d'orientation faite à Aide Profession-Elles permet aux femmes d'améliorer leurs chances d'intégration sur le marché du travail et de développer progressivement leur autonomie par de petites actions concrètes. La reconnaissance des acquis, le retour aux études, la formation professionnelle, la recherche active d'emploi, le travail même précaire, sont autant d'actions qui évitent le découragement et la démotivation.

«On ne peut tout de même pas attendre la fin de la récession pour agir!», dira Danielle Guimond. Ce qui compte, c'est que les femmes soient prêtes à «prendre leur part du gâteau» dans les moments de relance économique. •



Retourner aux études et intégrer le marché du travail.



Une formation de monteuse d'éléments de cellules d'aéronefs, Centre des femmes de Laval

Le Centre des femmes de Laval, qui dessert la deuxième plus grande ville du Québec, a une palette d'activités répondant à des besoins et à des intérêts pluriels. Dans le cadre de son volet «employabilité», il a pour objectif de développer l'autonomie financière des femmes par la formation professionnelle, le développement de l'employabilité et la reconnaissance des acquis.

REGION: MONTRÉAL En 1988, le centre obtenait une subvention de quelque 150 000.\$ pour la mise sur pied d'un programme «Réintégration professionnelle» d'Emploi et Immigration Canada. Ce programme permet aux femmes d'apprendre un métier, tout en mettant l'accent sur leur formation personnelle (connaissance de soi, reconnaissance des acquis, recherche dynamique d'emplois, etc.). Les participantes ont aussi droit à une allocation de formation, de transport, de gardiennage et de matériel.

Sur les traces des «Dames de coeur»

À l'époque, le centre et les femmes intéressées avaient été inspirées par le téléroman «Les dames de coeur», dans lequel deux protagonistes démarraient un service de traiteurs. Le premier programme offrait donc une formation de cuisinière-traiteuse qui pouvait habiliter les femmes à démarrer leur propre entreprise ou à travailler dans le secteur de l'hôtellerie.

Trois groupes de 15 femmes ont entrepris cette formation en 1988. À l'image des «Dames de coeur», elles

étaient âgées de 40-42 ans et avaient principalement travaillé au foyer. La formation de cuisinière-traiteuse était proche de leur vécu et les compétences acquises au foyer étaient relativement faciles à transférer.

La formation a duré entre six et huit mois, selon les groupes. Toutes les conditions ont été mises en place pour que les femmes la terminent: allocations, soutien des formateurs, des formatrices ainsi que des intervenantes du centre. Dans chaque groupe, au moins 12 femmes l'ont terminée avec succès.

Seulement quelques-unes ont démarré leur propre entreprise, alors que la majorité ont trouvé des emplois dans de petits restaurants, avec des salaires peu élevés et un emploi souvent saisonnier. Par ailleurs, les finissantes se sentaient plus à l'aise dans ces petites entreprises familiales, que dans les secteurs traditionnellement masculins, comme par exemple les cuisines des grands hôtels. Quelques-unes ont trouvé des emplois dans d'autres secteurs.

Pourquoi pas une formation en aéronautique?

En évaluant cette première expérience, le Centre des femmes de Laval en est venu à la conclusion que des emplois saisonniers à bas salaire ne permettent pas vraiment aux femmes d'atteindre l'objectif d'une autonomie financière complète. Les métiers non-traditionnels, généralement plus payants et parfois plus intéressants que ceux à

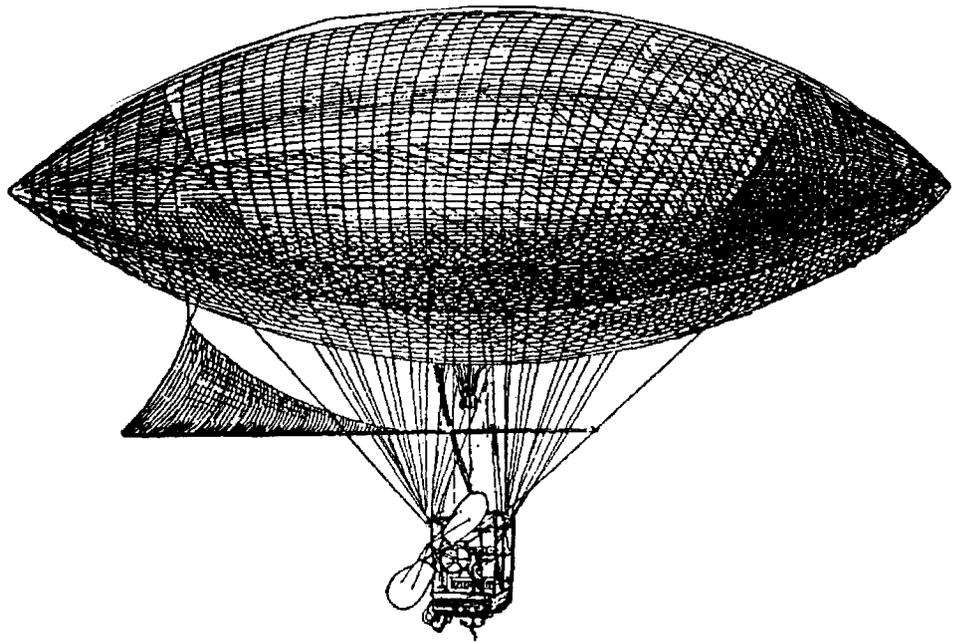
forte prédominance féminine, permettraient sans doute de mieux atteindre cet objectif.

Dans la région de Laval, on retrouve plusieurs entreprises du secteur aéronautique, telles que Canadair (petits et moyens avions), Bell Helicopter (hélicoptères) et CAE Electronique (simulateurs de vol). On trouve aussi des entreprises de haute technologie qui ont besoin de cette expertise. Les salaires de départ sont très intéressants: par exemple à Canadair, ils se situent autour de 12-13,00\$ l'heure.

De cette évaluation a jailli l'idée d'offrir aux femmes une formation de monteuses d'éléments de cellules d'aéronefs, pour laquelle le centre a obtenu une subvention de près de 160 000\$, incluant les allocations des participantes. Ces allocations peuvent varier: il y a un montant de base de 132,00\$ par semaine, auquel s'ajoutent au besoin des allocations de transport, de gardiennage, de matériel. Bien que les budgets n'aient pas augmenté depuis cinq ans, c'est un programme relativement généreux et satisfaisant, surtout si on le compare aux mesures d'employabilité de la sécurité du revenu (Extra, PAIE, etc.)

De la formation à l'emploi

La formation compte près de 900 heures réparties en trois blocs principaux, pour une durée totale de neuf mois. Dans le but de développer chez les participantes un rythme et un horaire qui corresponde aux exigences du marché du travail, elle dure 35 heures par semaine. Les retards et les absences doivent être motivés et sont comptabilisés.



DEVENIR MONTEUSE D'AVIONS

Le travail d'une monteuse d'éléments de cellules d'aéronefs consiste à assembler des revêtements métalliques, à l'aide de plans, en vue de la construction de cellules ou de pièces d'avions. Il peut s'agir d'assemblage d'un avion complet ou de la fabrication de pièces particulières.

Le premier bloc du programme dispensé l'an dernier à Laval consistait en une formation théorique en géométrie, mathématiques, anglais et dessin industriel, essentielle à la lecture et au décodage des plans.

Le deuxième bloc se déroulait autour d'un projet pratique, dans le but de permettre à chacune de comprendre et de s'appropriier toutes les étapes de la production d'un aéronef. Regroupées en qua-

tre équipes, les participantes devaient dessiner la maquette d'un fuselage d'hélicoptère, pour ensuite fabriquer chacune des pièces à échelle réduite et finalement assembler l'hélicoptère. Ces deux premiers blocs, qui totalisent 780 heures de formation, ont été dispensés à la polyvalente Leblanc, à St-François de Laval.

Le troisième bloc, d'une durée de 112 heures, se déroulait au Centre des femmes de Laval. Il concernait la formation personnelle et la recherche d'emplois: techniques d'apprentissage, connaissance de soi, méthode dynamique de recherche d'emploi, initiation aux métiers non-traditionnels, santé et sécurité au travail. En cas de difficultés particulières, le centre offrait un soutien individuel aux participantes.

Seize femmes très enthousiastes ont débuté la formation en octobre 1991 et 13 l'ont terminée au début de juillet 1992. Cependant, le ralentissement de la production et les mises à pied survenues dans des entreprises aéronautiques de la région sont venues assombrir quelque peu leurs espoirs. Même si certaines entreprises ont par la suite connu une reprise, elles ont d'abord réembauché la main-d'oeuvre mise à pied, de telle sorte qu'il a été plus difficile que prévu d'assurer des stages en emploi et des emplois subséquents aux 13 finissantes.

Toutes ont cependant fini par trouver un stage



S'approprier toutes les étapes de la production d'un avion.

de deux à quatre semaines dans une entreprise aéronautique, dont neuf chez Canadair. En décembre 1992, cinq avaient un emploi dans le secteur aéronautique. Deux autres ont trouvé un emploi ailleurs. Certaines ont décidé de se réorienter et poursuivent des études dans un autre domaine.

Les aléas d'un métier non-traditionnel

Compte tenu des contraintes, Manon Boily, la directrice du Centre des femmes de Laval, con-

sidère que la formation en aéronautique est une réussite. Elle remarque cependant que «les métiers non-traditionnels ne sont pas pour toutes les femmes».

C'est que si les milieux de travail traditionnellement masculins s'ouvrent peu à peu à la présence des femmes, ils ne sont pas encore prêts à adapter leurs conditions de travail aux réalités vécues par plusieurs d'entre elles. Ainsi, Canadair a demandé à des finissantes si elles seraient éventuellement disponibles pour travailler sur la chaîne de soir. Les femmes ont alors hésité et indiqué leur préférence pour des postes de jour, entre autres à cause de leurs responsabilités familiales. Malheureusement, cette hésitation a été perçue comme un manque d'intérêt de leur part.

Selon Manon Boily, celles qui ont trouvé un emploi dans le secteur aéronautique étaient très déterminées. Elles sont plus jeunes, certaines mariées et d'autres pas; elles voulaient à tout prix être financièrement autonomes et tenaient à exercer un métier non-traditionnel qui mettrait à contribution leurs habiletés tant manuelles qu'intellectuelles. Celles qui ont présentement un emploi dans le secteur aéronautique considèrent ce travail très valorisant personnellement et socialement.

Lors de leur stage en entreprise et malgré leurs qualifications, quelques finissantes n'ont pu surmonter leur manque de confiance en elles. Les milieux de travail non-traditionnels n'offrent hélas pas l'aide et l'accompagnement qu'un centre de femmes peut offrir à ce niveau. Tant que les femmes ne seront pas assez nombreuses pour exiger des changements dans les milieux de travail à prédominance masculine, elles devront s'adapter au rythme et aux exigences de ces milieux pour avoir et maintenir un emploi.

Finalement, des femmes qui n'ont pas encore l'expérience du marché du travail ou qui l'ont quitté depuis plusieurs années n'en ont souvent pas un portrait très réaliste. Celles pour qui l'autonomie financière n'est pas l'enjeu prioritaire sont parfois découragées face à cette «jungle» où il faut faire preuve d'initiative, de compétitivité, d'endurance et de patience avant de pouvoir décrocher un emploi. Bref, il faut jouer de coudes et avoir du front tout le tour de la tête! •

Une formation en gestion de commerce de détail, Centre des femmes de Ville-Marie

RÉGION: ABITIBI-TÉMISCAMINGUE Bon nombre de femmes travaillent en agriculture, quelques-unes dans l'industrie forestière, plusieurs dans les services privés et gouvernementaux. La majorité deviennent mères très jeunes, souvent avant la fin de leurs études, et lorsque survient un divorce ou une séparation, elles se retrouvent sans emploi et sans formation. Plusieurs quittent alors la région pour aller travailler ou étudier dans les grands centres.

Le Comité de la condition féminine au Témiscamingue, qui gère le Centre des femmes de Ville-Marie, voulait permettre aux femmes d'entrer sur le marché du travail avec un diplôme reconnu, dans un secteur où il y a des possibilités d'avancement, plutôt que de demeurer confinées dans des emplois peu payés et peu enrichissants personnellement.

Un diplôme reconnu

En 1991-92, le comité obtient d'Emploi et Immigration Canada une subvention de 220 000\$ pour monter un programme de formation en gestion de commerce alimentaire de détail. Le Centre d'emploi voudrait que le centre de femmes engage des professeurs ou des professionnelles du milieu pour donner chacun des cours, décernant aux finissantes un «diplôme-maison» de la Commission de formation professionnelle.

Mais le comité de la condition féminine refuse ce qu'il juge être une formation à rabais.

Il tient à ce que la formation décerne une attestation reconnue sur le marché du travail, pour casser le cercle vicieux et habituel de la soumission de la main-d'oeuvre à l'employeur qui l'a formée et où il est difficile de faire reconnaître sa compétence à l'extérieur de cette entreprise. Pour le comité, «l'intérêt du programme gouvernemental n'était que de faire un déplacement de statistiques, du chômage vers la formation et le marché du travail» et ce, au moindre coût possible.

La négociation dure deux mois mais finalement le comité gagne son point: le coeur du programme sera dispensé par le cégep de l'Abitibi-Témiscamingue et accordera aux finissantes une attestation d'études collégiales (AEC). Ça coûte plus cher, mais c'est plus que du bonbon, pour reprendre une publicité connue. «Les femmes qui sortent du cégep sont plus sûres d'elles et plus susceptibles de rompre avec le pattern des petits emplois», affirme Danielle Labrie, intervenante au centre de femmes et coordonnatrice du projet.

La lointaine région du Témiscamingue vit de la forêt et de la terre.

Le taux de chômage et d'assistance sociale y est très élevé et il est difficile pour les femmes d'y décrocher de bons emplois. Le taux moyen de participation à la main-d'oeuvre des femmes de la région

Abitibi-Témiscamingue était inférieur, en 1986, à celui de l'ensemble du Québec (48,7% comparativement à 51,3%).

Une formation en demande

Après deux semaines de publicité dans les journaux et à la radio locale, le centre de femmes reçoit plus de 100 demandes d'information et une cinquantaine d'inscriptions. De toute évidence, l'offre de formation correspond à un besoin du milieu.

Devant cette avalanche, le centre doit procéder à une sélection, puisque le programme ne peut accueillir que 12 femmes, dont au maximum six prestataires de l'assurance-chômage. Après la passation de tests d'intérêts et d'aptitudes et une

sont Autochtones et connaissent de ce fait encore plus de difficulté à trouver de l'emploi.

La formation a débuté en septembre 1992 et se poursuivra jusqu'en juillet 1993, pour un total de 42 semaines. Pendant ce temps, les participantes continuent de recevoir leurs prestations d'assurance-chômage ou bénéficient d'une allocation de 121,00\$ par semaine. À cela, on ajoute au besoin une allocation de gardiennage et de transport. Tous les cours se donnent à Ville-Marie, mais certaines participantes demeurent à plusieurs dizaines de kilomètres de là.

L'ALTERNANCE ÉTUDES TRAVAIL

La formation dispensée à Ville-Marie fait alterner les études proprement dites (83 heures) et les stages en milieu de travail (environ 440 heures).

Une première étape (2 semaines), a porté sur la formation personnelle et la constitution du groupe. Une deuxième étape (5 semaines), axée sur la mise à jour des connaissances en français, en mathématiques et en méthodologie de recherche, a permis aux participantes de «se remettre dans le bain», tout en apprivoisant le stress de l'entrée au cégep. Ces deux premières étapes se sont déroulées au Centre des femmes de Ville-Marie.

Le troisième bloc, dispensé par le cégep, consistait en une formation académique à plein temps en management, gestion des ressources humaines et de la qualité, comptabilité de gestion, analyse des opérations financières, marketing, etc. Ces cours continueront d'être dispensés à raison de trois jours par semaine de janvier à juillet 1993.

La période des Fêtes (11 jours) et les deux jours/semaine restants sont consacrés à des stages en milieu de travail. Le premier, en période de «rush», était conçu comme une occasion d'apprivoisement et d'immersion, alors que les deux jours hebdomadaires à la deuxième session serviront à approfondir les différents apprentissages. La supervision des stages est assurée par Danielle Labrie.

série d'entrevues, on retient 12 candidates, dont cinq sont prestataires d'assurance-chômage. Les sept autres travaillent au foyer, mais possèdent une expérience relativement récente sur le marché du travail.

La plupart des participantes ont entre 30 et 40 ans et presque toutes ont des enfants. Seulement deux n'avaient pas obtenu leur secondaire 5: elles avaient dû laisser l'école parce qu'elles étaient enceintes. Deux sont chefs de famille alors que les autres vivent avec un conjoint. Deux

Les perspectives d'emploi

À l'origine, les stages devaient se dérouler uniquement dans des commerces d'alimentation, en concordance avec la formation qui porte sur la gestion de commerces alimentaires de détail. Mais le milieu est trop petit pour recevoir 12 stagiaires dans des commerces d'alimentation et les intérêts des participantes les portaient vers une diversité d'établissements: caisses populaires, commerces de matériel agricole, de motoneiges, de vêtements, d'informatique et même gestion de projets pour un conseil municipal et un conseil de bande.

Le Centre d'emploi a autorisé cet élargissement des perspectives. La formation théorique porte sur le secteur de l'alimentation, mais elle peut s'appliquer aisément à n'importe quel type de commerces.

«Si tu sais bien gérer des denrées périssables comme les fruits et les légumes, tu pourras gérer des vis et des boulons, fait valoir Danielle Labrie. Au fond, l'objectif est le même: que la marchandise reste le moins longtemps possible sur les tablettes.»

La gestion de projets pour le conseil municipal et le conseil de bande comporte en outre l'avantage d'introduire des femmes dans des milieux traditionnellement dominés par les hommes.

La recherche de stages s'est effectuée à partir

des intérêts des participantes, «de ce que chacune voulait trouver comme type d'emploi et comme type d'apprentissage». Selon ses intérêts, chaque participante devait identifier les entreprises susceptibles de la recevoir. Par la suite, le centre de femmes s'informait des perspectives de stages et des perspectives d'emplois futurs dans ces entreprises. Avant même la fin de leur formation, neuf des 12 étudiantes sont assurées d'un emploi dans l'établissement qui les reçoit en stage.

La valorisation avant l'argent

La plupart des entreprises qui leur fourniront stage et emploi sont de petite taille. Leur offriront-elles un salaire et des conditions de travail plus intéressants que ceux des «petits boulots» auxquels les femmes ne sont que trop habituées?

«Au début, rapporte Danielle Labrie, les femmes parlaient beaucoup de rémunération. Maintenant, elles parlent surtout de la valorisation qu'elles

tirent de leur stage. La majorité disent le plaisir d'apprendre et d'avoir de nouvelles responsabilités, la satisfaction de dépasser leur manque de confiance en elles. Plusieurs parlent de la formation comme d'un tremplin et voient une progression possible pour elles dans l'entreprise.»

Il faut dire que les finissantes seront souvent mieux formées que leurs futurs employeurs et que ceux-ci voient en elles une relève intéressante. Le stage et l'emploi futur constituent donc une planche de salut pour les femmes, mais aussi pour les entreprises, qui peuvent ainsi saisir l'occasion de renforcer leur santé économique en

s'adjoignant un personnel dynamique et qualifié.

Un des objectifs du Centre des femmes de Ville-Marie était de présenter ses candidates comme étant performantes et importantes, de telle sorte que les employeurs soient tentés d'utiliser leur compétence au maximum. Et c'est ce qui se passe: une gérante de Caisse populaire hésite à confier le travail de caissière à sa stagiaire et préfère l'affecter à la tâche, beaucoup plus complexe, d'analyser les demandes de crédit. En entrant ainsi par la grande porte, les participantes ont confiance de pouvoir progresser rapidement



Renforcer la santé économique de la région en s'adjoignant des femmes qualifiées et dynamiques.

voire même, ce qui est le rêve de plusieurs, de démarrer leur propre entreprise.

«La rémunération relativement modeste pour l'instant (une moyenne de 8 à 10,00\$ l'heure) peut se lire différemment quand on est satisfaite de son emploi, quand on a un bon espoir de progresser et des objectifs à long terme. Quand elle est assortie de pauvreté culturelle et d'absence d'apprentissage et de projet d'avenir, la pauvreté économique est terrible. Mais quand cette pauvreté économique n'est que temporaire, elle devient beaucoup plus facile à supporter», conclut Danielle Labrie. •

LES INITIATIVES DU REGROUPEMENT DES FEMMES DE LA RÉGION DE MATANE

RÉGION: BAS ST-LAURENT / GASPÉSIE / LES ÎLES



Matane est une ville industrielle en déclin, fortement secouée par la double récession économique que nous avons connue depuis le début des années 80. Dans une région frappée par les fermetures d'usines en cascades, on s'attendrait à trouver la résignation, mais la nécessité est la mère de l'invention.

Le Regroupement des femmes de la région de Matane a fait ses premiers pas en 1977. Ouvert toute l'année, six jours et deux soirs par semaine, c'est un groupe extrêmement dynamique et branché sur les réalités des femmes d'ici. Sur la base d'une vaste enquête réalisée en 1979, le Regroupement a mis sur pied ou contribué au démarrage de différentes ressources: magasin de vêtements usagés, maison d'hébergement pour femmes victimes de violence, ressource alternative en santé mentale, regroupement de locataires, association coopérative d'économie familiale, etc.

Depuis des années, le Regroupement dénonçait la pauvreté des femmes, présentait des mémoires à toutes les tribunes, tout en constatant que la dénonciation seule ne suffisait pas à changer les choses. Il a donc mis sur pied des initiatives à caractère économique, pour contribuer à développer la reprise de pouvoir des femmes sur leur vie et sur leur milieu. C'est une sorte d'Opération Dignité au féminin: les femmes améliorent leur qualité de vie tout en contribuant au développement de leur milieu, à partir de leurs propres ressources et de celles qui existent dans leur entourage.

Ces initiatives à caractère économique peuvent se regrouper en trois catégories:

- le développement de l'employabilité via les «petites entreprises» du Regroupement;
- un projet d'imprimerie-école: l'Encrage;
- le soutien au démarrage de micro-entreprises, via le projet «S'enrichir au lieu de s'appauvrir».

Des Chiffonnières aux Débrouillardes

Débarquer au 67 rue d'Amours, la maison qui abrite le Regroupement et ses «petites entreprises», est une expérience qui vaut le déplacement. Depuis Les Chiffonnières, un magasin de vêtements usagés et recyclés situé au rez-de-chaussée, en bifurquant vers le bureau des travailleuses où l'on s'entasse à quatre ou cinq avec l'air de s'y plaire, en passant par l'imprimerie l'Encrage aménagée dans l'ancien garage et par le centre de documentation Publi-Femmes qui se transforme au besoin en salle de réunions et d'ateliers, jusqu'à l'escalier qui mène à l'atelier Les Débrouillardes, on ne sait plus où donner de la tête et des yeux. Il n'y a pas un pouce carré qui soit inutilisé!

Les «petites entreprises» mises sur pied par le Regroupement des femmes de la région de Matane sont d'abord des moyens de développer l'employabilité et l'emploi des femmes, particulièrement les plus isolées et les plus marginalisées. Ce sont des portes d'entrée pour leur intégration ou leur retour sur le marché du travail. Parallèlement, elles répondent à des besoins sociaux et économiques du milieu. Le Regroupement vise l'auto-financement des entreprises qu'il met sur pied. Pour l'instant, seule l'imprimerie L'Encrage n'est pas encore rentable.

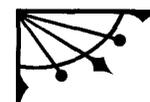
Les Chiffonnières est un comptoir de vêtements, de chaussures et de linge de maison usagés, ouvert en 1979 et fréquenté par des personnes de tout âge. On y retrouve une atmosphère de magasin général où les clientes «piquent des jases» entre elles ou avec les vendeuses. Plusieurs «magasineuses» viennent en fait chercher de l'information et du soutien de la part des travailleuses qui sont à la fois vendeuses et «aidantes».

Aux huit femmes actuellement employées, Les Chiffonnières permettent d'apprendre la gérance de magasin, des techniques de marketing, de décor de vitrines et d'étalage, la comptabilité et la

tenue de livres, le fonctionnement des caisses enregistreuse, les techniques d'inventaire, les techniques de vente, le travail d'équipe.

Les Débrouillardes est un service de réparation de vêtements à des prix très concurrentiels. On y fait ou refait les bords de pantalons, de jupes, de robes; on pose ou on remplace les fermetures-éclair et les boutons. C'est aussi un atelier de recyclage de tissus avec lesquels on confectionne des vêtements pour enfants et des articles ménagers et décoratifs (napperons, tabliers, poignées de chaudron, animaux, poupées, coussins). On crée aussi des costumes qu'on loue pour les fêtes. Ce sont les travailleuses des Chiffonnières qui ont eu l'idée de ce projet, qui fonctionne depuis 1990.

Pour des femmes au foyer ou assistées sociales, un emploi aux Chiffonnières ou à l'atelier Les



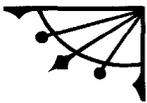
Une porte d'entrée vers le développement de l'emploi.

Débrouillardes est un tremplin qui permet de reconquérir l'estime d'elles-mêmes et de valoriser leur savoir-faire. Chaque année, entre 10 et 30 femmes y sont embauchées, via des programmes de développement de l'emploi ou de l'employabilité. Elles peuvent ainsi acquérir une formation et une expérience de travail transférables ailleurs. Elles ont aussi accès aux autres formations, par exemple celles dispensées par Publi-Femmes en informatique et en français.

Mais au-delà de la formation proprement dite, c'est tout un milieu social, une confiance en elle et un réseau d'entraide qu'elles découvrent. Roselle, gérante des Chiffonnières depuis janvier 1992, confie qu'avant d'y travailler, elle était

«super-gênée». Gênée d'entrer seule au restaurant ou dans un magasin, au point de ne sortir qu'accompagnée. C'est difficile à croire, tellement elle a de l'entregens! Son travail aux Chiffonnères avec d'autres femmes et sa participation aux activités du Regroupement l'ont amenée à dépasser cette gêne et l'ont placée sur une trajectoire du développement personnel et d'autonomie qu'elle n'est pas près d'abandonner. •

Une imprimerie-école en devenir



L'Encrage, une autre des «petites entreprises» du Regroupement, est une imprimerie complète installée dans l'ancien garage du 67, rue

d'Amours. On y conçoit et imprime cartes d'affaires, dépliants, menus de restaurants, rapports annuels, revues et bulletins d'organismes, entête de lettres et d'enveloppes, etc. Ses principaux clients sont des organismes communautaires de la région qui n'ont pas beaucoup d'argent pour payer les frais de graphisme et d'impression.

L'Encrage fait tout juste ses frais. Le matériel est dispendieux et on le facture au prix

coûtant. De toutes façons, le Regroupement n'a pas l'intention d'en faire une entreprise lucrative, car il faudrait alors emménager dans de plus

grands locaux et acheter de l'équipement plus moderne. L'Encrage vise plutôt le développement de l'employabilité et de l'autonomie financière des femmes, via l'apprentissage d'un métier non-traditionnel.

C'est un don d'équipement (presse offset et caméra graphique) par Opération Dignité du Bas St-Laurent qui a incité le Regroupement à mijoter un projet d'imprimerie-école pour les femmes. Une étude a permis de constater que les métiers de l'imprimerie offrent un potentiel d'entre 250 et 285 emplois à l'échelle du Québec, surtout en milieu urbain. Ces métiers offrent des salaires intéressants (jusqu'à 20,00\$ l'heure) aux personnes qui ont la formation requise. Pour les femmes qui ont besoin d'un emploi pour se sortir de la pauvreté, il est beaucoup plus pratique de suivre une formation professionnelle qui mène à un emploi décentement rémunéré que d'entreprendre plusieurs années d'études collégiales ou universitaires, qui ne garantissent pas un emploi en bout de ligne.

La formation se base en partie sur le programme offert au Collège Ahuntsic. On a aussi consulté de grosses imprimeries de la région, afin de connaître leurs besoins et leurs attentes face à la main-d'oeuvre. Le Regroupement des femmes voudrait que cette formation soit reconnue comme une formation professionnelle de niveau secondaire. Cela suppose une négociation à plusieurs paliers (Emploi et Immigration Canada, ministère de l'Éducation du Québec, commission scolaire régionale), qui est loin d'être achevée.

Jusqu'ici, deux femmes ont été formées par l'Encrage, dont Danielle, complètement novice au début de la formation, aujourd'hui maître-imprimeuse à l'emploi de cette imprimerie-école en devenir. Après un an et demi d'étude, elle était en mesure de réaliser toutes les étapes de la production: mise en page informatisée, photographie, montage-pelliculage, impression. Elle a également appris à faire la gestion financière et l'estimation de contrats. Parmi toutes ces tâches, c'est la production d'un bulletin ou d'une revue qui lui procure le plus de satisfaction, parce que cela exige de la créativité. Chaque nouveau contrat lui pose un défi stimulant. •



Danielle, maître imprimeur à l'Encrage.

S'enrichir au lieu de s'appauvrir

Cet après-midi du 9 juin 1992, c'est le lancement officiel du projet «S'enrichir au lieu de s'appauvrir». Après avoir reçu une formation de cinq mois, une quinzaine de femmes de trois villages se préparent à démarrer leurs propres micro-entreprises. Outre les «graduées» endimanchées, l'assistance se compose d'une cinquantaine de personnes, dont des représentant-e-s des trois paliers de gouvernements, du CLSC, de la Fédération des caisses populaires, du Conseil économique, ainsi que des médias locaux et régionaux.

L'objectif de ce projet, lui aussi mis sur pied par le Regroupement des femmes de la région de Matane, est d'aider les femmes à participer au développement économique de la région. On a d'abord procédé, à l'automne 1991, à une tournée de 16 municipalités, au cours de laquelle on a rencontré plus de 200 femmes. Finalement, en janvier 1992, trois groupes de femmes intéressées au projet se sont formés, à St-Ulric, St-Léandre et Matane.

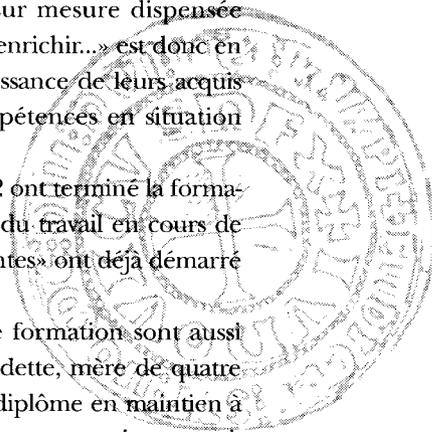
La situation socio-économique des participantes est très diversifiée. Plusieurs ont eu des expériences en milieu de travail avant leur mariage ou la naissance de leurs enfants. Cependant, elles n'ont pas accès aux programmes de formation professionnelle et leurs besoins ne sont pas pris en compte dans les politiques régionales de développement de l'emploi et de l'employabilité.

Au Québec, il n'existe pas de formation pour des femmes qui n'ont

pas terminé leur cours primaire et qui ont travaillé de nombreuses années au foyer. Certaines ont peut-être de la difficulté à lire ou à écrire, mais elles ont d'autres habiletés, comme un esprit d'analyse et de synthèse et des talents de négociatrice développés dans la gestion des problèmes familiaux. La formation sur mesure dispensée dans le cadre du projet «S'enrichir...» est donc en partie axée sur la reconnaissance de leurs acquis et le transfert de ces compétences en situation d'emploi.

Sur les 15 participantes, 12 ont terminé la formation et trois se sont trouvés du travail en cours de route. Deux des 12 «finissantes» ont déjà démarré leur entreprise.

Les projets issus de cette formation sont aussi divers qu'intéressants. Claudette, mère de quatre enfants et détentricrice d'un diplôme en maintien à domicile et en gérontologie, veut ouvrir une maison pour les personnes âgées. Louise, artiste-peintre, a regroupé ses productions artistiques dans



PARTIR DE SES COMPÉTENCES

Les participantes au projet «S'enrichir au lieu de s'appauvrir» doivent s'engager à raison d'au moins 20 heures par semaine pendant cinq mois. La première partie de la formation a pour objectif de clarifier leurs motivations, leurs compétences et leurs idées de projets.

Dans un des exercices, chacune doit identifier 10 idées de projets, en choisir trois en fonction de ses intérêts et compétences, puis faire une analyse de marché pour évaluer lesquelles ont le meilleur potentiel d'opérationnalisation dans sa localité.

Une autre étape est consacrée à l'évaluation de ses compétences et de ses lacunes. Si l'on n'a pas toutes les compétences requises, il faut songer à se former

ou à s'adjoindre des consultant-e-s ou des collaborateurs-trices.

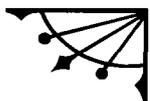
La deuxième partie de la formation (4 mois) se concentre sur l'élaboration du projet d'entreprise. On commence par définir globalement le projet, pour ensuite en rédiger un résumé. On fait une analyse de marché et l'évaluation des ressources nécessaires. On identifie l'originalité et les avantages du projet. On élabore des stratégies de promotion et on établit l'échéancier de travail. On doit rencontrer un-e notaire, un-e comptable et un-e gestionnaire financier pour les étapes cruciales du financement et de l'organisation juridique de son entreprise. On apprend à faire des prévisions budgétaires sur trois ans.

une entreprise, «Les Productions Barbarie», qui offre à la population locale un service de scénographie et des peintures photographiques personnalisées, et aux touristes, des dessins reproduits au laser qui sont exposés dans plusieurs auberges et boutiques de la région. Roselle, gérante des Chiffonnières, veut ouvrir une boutique de vêtements de grande taille, ce qui n'existe pas à Matane. Marie a transformé sa grange-étable en entrepôt pour toutes sortes de véhicules et d'équipement, dont elle veut louer des espaces.

Le projet «S'enrichir au lieu de s'appauvrir» a été financé par le Regroupement des femmes de la région de Matane, qui y a investi l'équivalent de 29 000.\$ de ses propres ressources humaines, techniques et financières, et par différents bailleurs de fonds, notamment le Secrétariat d'État du Canada, qui ont fourni 23 000.\$ au total.

Suite au projet, on offrira du soutien aux femmes qui ont démarré leurs entreprises. Il est aussi possible que la formation soit dispensée à nouveau. On aimerait également faire un colloque régional sur l'entrepreneuriat au féminin. •

Vers un développement régional au féminin?

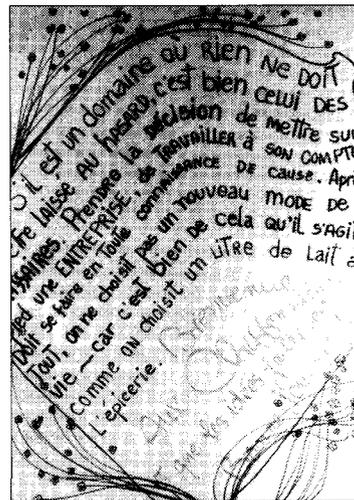


Tous ces projets issus du Regroupement des femmes de la région de Matane ont plusieurs éléments en commun. On pourrait parler d'un véritable développement «endogène», qui part des compétences des femmes de la région pour répondre aux besoins d'hommes et de femmes de la région.

Le Regroupement a aussi voulu adapter les structures de développement et de formation à la réalité des femmes d'ici, en misant sur le transfert

des compétences acquises au foyer. Pour développer les outils de formation, il s'est inspiré d'expériences américaines de gestion d'entreprises dont le fonctionnement est basé sur la collégialité, une structure non-pyramidale, la responsabilisation de chacune et le partage des responsabilités.

La formation visait à ce que les femmes acquièrent des notions d'économie, non seulement en vue de démarrer une entreprise, mais aussi pour être des citoyennes averties, qui pourraient éventuel-

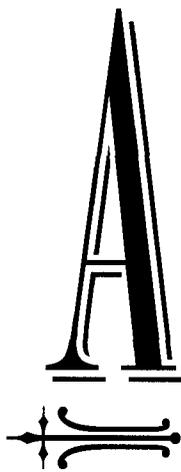


lement s'engager sur des conseils d'administration ou briguer des postes de conseillères municipales. Il importait que les participantes deviennent des multiplicatrices dans leurs villages.

Micheline Laroche, l'une des animatrices, ne sait pas si le projet «S'enrichir...» permettra aux femmes de sortir de la pauvreté, mais elle sait que le projet a imprimé un changement d'attitude dans le milieu face à la situation économique des femmes et élevé considérablement le niveau de confiance et d'affirmation des participantes. Ces dernières ont aussi développé beaucoup plus d'intérêt pour les affaires sociales, politiques et économiques de leur milieu. Elles se sont mises à lire régulièrement les journaux, y compris les pages économiques.

Finalement, toutes les initiatives à caractère économique mises sur pied par le Regroupement génèrent un changement d'attitude face à la pauvreté. «Ici, les femmes disent souvent qu'elles en ont épais sur le dos. Les démarches proposées par le Regroupement leur permettent de prendre conscience que ce bagage qui les écrase peut se transformer en ressources. Le sac à dos devient une sacoche à outils: les femmes se prennent littéralement en mains!». •

DÉFENSE DE DROITS ET ACTION COLLECTIVE: VERS UN CHANGEMENT DURABLE



Après avoir identifié les formes de pauvreté vécues par les femmes, plusieurs centres de femmes ont choisi d'agir, en mettant sur pied des mesures de dépannage à court terme, de groupes d'entraide, de démarches de réintégration en emploi ou de formation professionnelle, voire en soutenant la participation économique des femmes au développement de leur région.

Mais ils savent bien qu'ils ne viendront pas à bout seuls de la pauvreté, qui commande des solutions collectives et politiques. Par exemple, c'est bien beau d'avoir un emploi, mais l'auto-

nomie qu'il procure est toute relative si cet emploi est précaire et si l'employeur ne respecte pas les normes du travail. Certains centres ont donc créé des ressources à l'intention des travailleuses non-syndiquées, accompagnées de campagnes de sensibilisation destinées à faire changer la mentalité des employeurs et celle des employé-e-s.

D'autres, conscients que les besoins des femmes ne pèsent pas lourd dans la balance des décideurs régionaux, ont entrepris de les sensibiliser à cette situation, en révélant publiquement la pauvreté et les efforts que les femmes font pour s'en sortir, et en pointant les avenues de changement.

Centre des femmes La Passerelle, Weedon

RÉGION: ESTRIE L'autonomie économique qu'elles tirent de leur emploi est cependant très relative, parce qu'elle se conjugue avec la précarité, l'insécurité, un salaire à peine plus élevé que le salaire minimum, une semaine de travail qui dépasse souvent les 44 heures, et le non-respect des normes minimales de travail.

Dans la région de Weedon, à l'est de Sherbrooke, la moyenne du revenu annuel des ménages biparentaux se situe entre 30 000 \$ et 35 000\$. Une grande proportion de femmes travaillent dans les manufactures de confection de vêtements et bon nombre d'entre elles assurent seules le revenu familial.

De leur côté, les patrons ont tendance à privilégier l'embauche de femmes qui sont principal soutien de famille, car elles se plient à leurs exigences plus facilement, n'ayant pas le choix de ne pas travailler.

Travail précaire et droits non-respectés

En 1987, lors de café-rencontres organisés par La Passerelle, des femmes ont commencé à parler de leurs difficultés au travail: sécurité d'emploi inexistante, ralentissement de la production, rotation de métiers qui pénalise celles qui ne s'adaptent pas assez vite à leurs nouvelles machines, mises à pied suite à des grossesses ou à des absences motivées, salaires de misère, temps supplémentaire payé à taux simple ou non payé, congés fériés non payés.

Avec l'aide du groupe Au bas de

l'échelle, les intervenantes de La Passerelle ont alors entrepris de se former sur les lois du travail: normes minimales, recours possibles, cheminement d'une plainte, processus de syndicalisation, Charte des droits et libertés de la personne. Elles ont aussi obtenu une subvention pour organiser une série d'activités sur les normes minimales de travail, à l'intention des travailleuses non-syndiquées de la région.

Il a d'abord fallu procéder à un inventaire des manufactures de vêtements embauchant des femmes. Dans la région, on en a dénombré huit, qui employaient au moins 381 femmes en 1987. Chaque manufacture regroupait entre 10 et 85 employées, payées à salaire ou à la pièce. On



Bien informées, les travailleuses syndiquées font mieux respecter leurs droits

estimait en outre que 75 femmes travaillaient à la pièce chez elles. Ces informations n'ont pas été faciles à obtenir, «les propriétaires demeurant très avarés de leurs renseignements». Alors, le centre s'est adressé à des travailleuses.

Après avoir fait de la publicité par les journaux communautaires et par le bouche-à-oreille, La Passerelle a tenu, pendant deux mois, des rencontres sur les normes minimales du travail, le décret qui s'applique à l'industrie du vêtement pour dames et les recours possibles face aux employeurs fautifs. Une trentaine de femmes y ont participé à chaque fois, et au moins 10 d'entre elles restaient après les rencontres pour obtenir plus d'information.

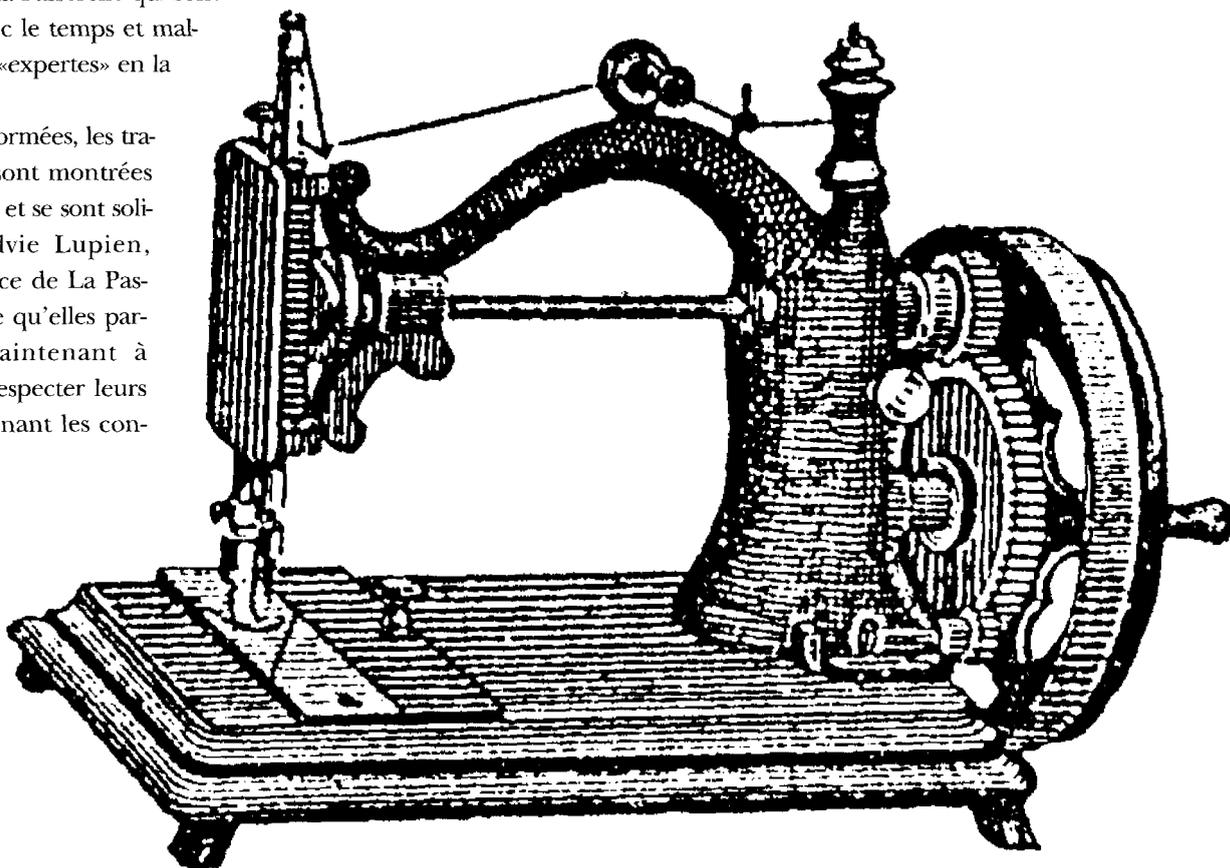
On a tenté de retransmettre cette formation à des femmes «poteaux» dans chaque manufacture, en souhaitant que les travailleuses prennent en charge leur formation et possiblement s'organisent dans leurs milieux de travail. Cependant, elles préféreraient s'adresser directement aux intervenantes de La Passerelle qui sont devenues, avec le temps et malgré elles, des «expertes» en la matière.

Une fois informées, les travailleuses se sont montrées plus vigilantes et se sont solidarisées. Sylvie Lupien, coordonnatrice de La Passerelle, estime qu'elles parviennent maintenant à mieux faire respecter leurs droits concernant les con-

gés fériés, le temps supplémentaire et la rotation des métiers.

Les suites au projet: les consultations individuelles

Depuis les premières soirées d'information en 1987, les travailleuses non-syndiquées ont pris l'habitude de demander de l'aide au centre de femmes, surtout sur une base individuelle. En cinq ans, La Passerelle a répondu à 544 demandes, la plupart en provenance de travailleuses de manufactures. L'organisme fait aussi la publicité du service d'aide aux non-syndiquées dans les huit journaux communautaires de la région, par le biais d'articles qui décrivent des situations typiques et les recours possibles. Il réalise également une ou deux soirées d'information par année. L'action de La Passerelle a trouvé écho dans d'autres milieux. Les centres de femmes de Sherbrooke, Magog et Bonaventure lui ont demandé des informations, alors que celui de Baie St-Paul a démarré un pro-



**UN CAS MÉMORABLE: COMMENT UN
PATRON A TENTÉ, EN VAIN, DE
LIQUIDER SES DETTES SUR LE DOS
DE 160 TRAVAILLEUSES**

Un matin de 1991, vers 10 heures, La Passerelle recevait l'appel d'une travailleuse: "On a besoin d'aide, on a eu un ultimatum du patron et on a jusqu'à midi pour réagir!".

À 8 heures ce matin-là, le patron avait réuni simultanément les 160 employées de ses trois manufactures pour leur annoncer qu'il avait des difficultés financières et que, pour conserver leurs emplois, les travailleuses devaient lui donner "un coup de main". Il demandait à chacune un investissement de 1 000.\$ avant 16 heures la même journée et exigeait une réponse positive avant midi.

"Qu'est-ce qu'on fait? Moi je ne l'ai pas le 1 000.\$". On se doutait bien qu'aucune des femmes ne l'avait non plus, à moins de l'emprunter. On avait deux heures pour trouver une solution.

Après avoir pris des informations, les intervenantes de La Passerelle ont proposé à la travailleuse de faire reporter l'échéance d'une journée, et de faire représenter collectivement les travailleuses par un avocat, afin d'obtenir une analyse financière. Entretemps, par une femme dont le beau-frère travaillait à la Caisse populaire, on apprenait que la caisse exigeait bien 160 000.\$ du patron.

Rapidement, La Passerelle a réussi

à rejoindre les travailleuses des trois manufactures, leur proposant de faire retarder l'échéancier de 48 heures. Elle est venue à bout de faire représenter toutes les travailleuses par un avocat afin de faire analyser la situation financière et les demandes de l'employeur et d'obtenir au nom du centre un mandat d'aide juridique pour assumer les frais légaux.

Ce sont les femmes qui ont obtenu le report d'échéancier avec l'argument: "on veut y penser, on veut la garder notre shop, mais avant de donner 1 000.\$, on veut savoir ce qui se passe après". Elles n'avaient en effet aucune garantie qu'après avoir investi cet argent, l'usine ne fermerait pas.

Les travailleuses ont aussi surveillé les allées et venues du patron, pour se rendre compte que "le soir, y avait du stock qui commençait à sortir de la shop". Elles ont commencé à craindre que leur employeur ne veuille liquider ses dettes et ouvrir une autre manufacture ailleurs, avec du nouveau personnel. Flairant un piège, elles ont refusé de payer. Résultat: le patron a trouvé un autre moyen de payer sa dette et les manufactures n'ont pas fermé. La mobilisation des femmes avait porté fruit.

jet semblable dans Charlevoix-ouest.

**Les demandes
collectives**

À l'occasion, La Passerelle reçoit des demandes collectives. Ces demandes, souvent de dernier recours, exigent un engagement rapide pour élaborer des stratégies et pour dénicher des ressources spécialisées.

Par exemple, les travailleuses d'une manufacture de St-Gérard s'étaient montrées intéressées par la syndicalisation. Le centre leur a proposé des soirées d'information sur ce sujet. Mais les rivalités en milieu de travail et les caractéristiques d'un milieu «tricoté serré» ont peu à peu entravé le projet.

Une rivalité s'est en effet installée entre les travailleuses qui participaient aux soirées d'information et celles qui se rangeaient du côté des contremaitresses. La semaine suivant la soirée d'information, la contremaitresse faisait la vie dure à celles qui y avaient participé, en les faisant travailler plus fort. La rivalité se manifestait même au-delà de la manufacture, dans les loisirs organisés au village.

Finalement, même si le syndicat n'a jamais vu le jour, les patrons ont mieux respecté les normes du travail et les droits des travailleuses. •

Centre des femmes de Charlevoix, Baie St-Paul

RÉGION: QUÉBEC / CHAUDIÈRE / APPALACHES

Le rapport de recherche, intitulé *Gagner sa vie, mais à quel prix*, trace un portrait de leur situation. La moitié des femmes du secteur ouest de Charlevoix (celui que dessert le centre des femmes de Baie St-Paul) travaillent à l'extérieur du foyer, mais 80% d'entre elles ont un emploi saisonnier ou à temps partiel, dans de petites entreprises non-syndiquées. Elles travaillent la plupart du temps au salaire minimum. Les femmes entrepreneures et employeuses sont rares. Les principaux secteurs d'emplois offerts aux femmes sont les commerces et les restaurants, l'hôtellerie, les services personnels et le secteur public.

Des conditions difficiles

L'emploi est précaire dans la région de Charlevoix et cette situation a une incidence sur les conditions de travail des femmes. 70% des répondantes travaillent principalement de juin à octobre. Leurs horaires sont sujets à changement. Les possibilités d'avancement sont nulles, mais les responsabilités s'accumulent. Quelque 8% d'entre elles se sont fait refuser des postes supérieurs parce qu'elles étaient des femmes.

Selon Diane Mailloux, coordonnatrice du Centre des femmes de Charlevoix, la mentalité du marché du travail dans la région est marquée par une sorte de «non-respect institutionnalisé» des normes du travail. Par exemple, il arrive fréquemment que les heures supplémentaires ne soient tout simplement pas payées ou qu'elles soient payées au taux régulier, ou encore qu'on fasse

entrer quelqu'une d'autre pour éviter d'avoir à payer des heures supplémentaires. Plusieurs travailleuses font confiance à leur employeur et ne tiennent pas de carnet de temps; elles ne sont donc pas en mesure de connaître le nombre d'heures réellement travaillées.

Les employeurs exigent souvent une disponibilité sur appel. Les travailleuses sont appelées à la dernière minute et se rendent en toute hâte au boulot, pour être

retournées chez elles quelques heures plus tard, faute de travail. On exige aussi qu'elles se présentent une heure avant l'ouverture du commerce, sans rémunérer cette heure d'attente. La plupart semblent résignées à cet état de choses. C'est une mentalité typique des petites entreprises où l'employeur dit souvent «j'ai pas les moyens».

En outre, 12% des travailleuses ayant répondu au questionnaire sont victimes de harcèlement sexuel en milieu de travail. Mais Diane Mailloux estime que plusieurs n'osent le dire ou n'identifient pas la situation car, se disent-elles, «ça fait partie de la job».

Des travailleuses sont également stressées par la double tâche et subissent les effets du bruit, du mauvais éclairage, des vapeurs toxiques et de la température. Les blessures au dos, les douleurs musculaires et les coupures sont assez fréquentes.

Finalement, le manque d'information sur les normes du travail et une faible connaissance des recours possibles gardent les femmes prisonnières des conditions de travail discriminatoires. L'enquête souligne en effet que la plupart connaissent certains aspects de la Loi sur les normes de travail, mais ignorent comment les faire appliquer. Quelque 71% des répondantes ne sont pas syndiquées.



L'expérience de Weedon a fait des petits! En 1990-91, le Centre des femmes de Charlevoix effectuait une recherche sur les conditions de vie et de travail des femmes de la région. Plus de 100 femmes ont répondu au questionnaire.

UN EMPLOI,
OUI MAIS...

Une ressource pour les non-syndiquées

Plusieurs participantes aux activités du Centre des femmes de Charlevoix racontaient leurs problèmes de travail et l'enquête *Gagner sa vie, mais à quel prix*, est venue confirmer le besoin d'une intervention auprès des non-syndiquées. Ces travailleuses ont besoin d'être informées sur leurs droits au travail; elles ont aussi besoin de soutien et d'accompagnement lorsqu'elles décident de réclamer le respect de ces droits ou lorsqu'elles sont confrontées à des situations difficiles (discrimination, harcèlement, exploitation).

C'est pourquoi le centre a décidé de mettre sur



Une première dans Charlevoix: une ressource pour les travailleuses non-syndiquées

un pied une ressource à l'intention des travailleuses non-syndiquées. Dans un premier temps, il a produit un guide d'implantation d'une ressource pour travailleuses non-syndiquées, intitulé L'F.A.C. au travail (Femmes Action Condition).

Ce guide fait un bref historique de l'évolution des Québécoises sur le marché du travail, comporte une synthèse de l'enquête *Gagner sa vie, mais à quel prix*, explique les objectifs et l'organisation de la ressource et présente un résumé de la Loi québécoise sur les normes du travail. Ce document d'information et de formation a été diffusé à tous les centres de femmes membres de l'FR lors de son dernier congrès, en juin 1992. Il est également disponible pour les groupes de

femmes qui oeuvrent dans le secteur de l'emploi et de l'employabilité.

La ressource proprement dite ouvrira ses portes au printemps 1993. Deux travailleuses du centre ont reçu la formation nécessaire et interviennent déjà auprès des travailleuses non-syndiquées.

Pour faire la promotion du service, on procède actuellement à une campagne médiatique de sensibilisation sur les droits des femmes au travail. Tous les quinze jours, entre décembre 1992 et juin 1993, la télévision communautaire diffuse une émission portant sur l'un ou l'autre aspect du droit du travail, de la discrimination ou du harcèlement en milieu de travail. Cette émission est rediffusée plusieurs fois durant la quinzaine.

Au même intervalle et sur les mêmes thèmes, on publie une chronique d'une demi-page dans le Journal de Charlevoix, qui est distribué dans tous les foyers de la région. De plus, une semaine par mois, la radio diffuse des «spots» publicitaires d'une durée de 30 ou 60 secondes. Chaque émission, chaque «spot» et chaque chronique mentionnent le numéro de téléphone du centre de femmes et annoncent l'ouverture d'une ressource pour les travailleuses non-syndiquées.

Éventuellement, le centre songe à organiser aussi des rencontres d'information en milieu de travail avec des groupes de travailleuses, si les employeurs le per-

mettent. Les rencontres pourraient avoir lieu dans le cadre de réunions d'équipe déjà prévues. On entrevoit également la possibilité de tenir des soirées d'information avec la participation de la Commission des normes du travail.

Le Centre des femmes de Charlevoix a bon espoir que, tant par sa campagne médiatique que par son service, le projet L'F.A.C. au travail modifie la mentalité des employeurs et des travailleuses de la région. Plus l'information circulera, plus les femmes prendront des recours pour faire respecter leurs droits, plus les employeurs respecteront les normes du travail, ce qui améliorera les conditions de travail des femmes non-syndiquées. •

Un colloque pour les femmes en affaires, Centre de femmes La Source, St-Félicien

RÉGION: SAGHENAY / LAC ST-JEAN En tenant, en février 1987, un premier colloque régional sur l'entrepreneurship féminin, le Centre de femmes La Source espérait équiper un peu mieux les joueuses, leur permettre d'échanger leurs trucs et de rencontrer leurs partenaires socio-économiques. Mais au fait, pourquoi un centre de femmes s'intéresse-t-il à l'entrepreneurship féminin?

«L'idée est peut-être nouvelle, concède Édith Pelletier, coordonnatrice du centre, mais notre cheminement est tout à fait logique. L'objectif principal du centre est de promouvoir l'autonomie des femmes et ce, à travers trois dossiers principaux: les droits, la santé et le travail. Or, comme le marché du travail offre aux femmes des ghettos d'emplois à bas salaires, celles-ci devront peut-être créer leurs propres emplois, où elles pourront prendre part à l'économie sur la base de leurs aptitudes, de leurs goûts, de leurs habiletés.»

Outre de permettre aux femmes de discuter, de s'informer, d'échanger avec leurs partenaires socio-économiques et de connaître les trucs de celles qui ont eu le goût d'entreprendre, le colloque visait aussi à rendre visible l'apport économique des femmes dans le milieu des affaires. «Car après tout, précise Édith Pelletier, les femmes font déjà des affaires «au noir»: elles

sont traiteuses, couturières, etc. Le fait de rendre cela plus officiel, plus visible, pouvait permettre la création de réseaux d'entraide et révéler la place occupée par les femmes dans l'économie.»

Maris endosseurs et congés de maternité

Au jour «C», quelques 200 femmes se sont présentées au cégep de St-Félicien, en provenance de tous les coins de la grande région 02, Saguenay-Lac St-Jean, Chibougamau-Chapais. Elles ne correspondaient pas à l'image qu'on se fait d'une femme d'affaires. C'étaient des «Madame-tout-le-monde», dont certaines avaient démarré une entreprise et d'autres songeaient à le faire, des femmes intéressées à la thématique de l'emploi, des femmes collaboratrices dans l'entreprise familiale, des travailleuses dans des secteurs non-traditionnels.

La journée s'est partagée entre les conférences et le travail en ateliers. Quatre thèmes principaux ont été abordés: le financement, la conciliation des affaires, de la famille et des loisirs, les partenaires socio-économiques et les étapes de concrétisation d'un projet d'entreprise.

Sous le slogan «Les femmes en affaires, ça compte...», l'affiche montre une femme qui, bâton de hockey en mains, s'apprête à lancer sa rondelle au filet. C'est que, comme le hockey, le milieu des affaires est un monde trop souvent réservé aux hommes, un monde où les femmes sont minoritaires, surtout aux postes décisionnels. Elles doivent compter doublement, faire doublement preuve de leurs aptitudes et de leurs connaissances.

Les discussions ont permis de faire ressortir trois recommandations principales: mettre fin à la pratique des institutions financières qui exigent l'endossement du conjoint avant d'accepter la demande de crédit d'une femme; des congés de maternité pour permettre aux entrepreneures de concilier entreprise et maternité; l'extension des

programmes d'aide aux entreprises des secteurs de la vente et des services, où les femmes entrepreneures se retrouvent en plus grand nombre.

Vingt-six représentants d'organismes socio-économiques ont assisté à la plénière et au banquet de clôture. Des représentants des institutions bancaires, des municipalités, des gouvernements fédéral et provincial, des institutions d'enseignement, des Chambres de commerce et de l'OPDQ ont ainsi pu constater la force que représente l'apport des femmes dans l'économie.

Finalement, La Source avait préparé, avec l'aide de Communication-Québec, du Service d'information de la Banque fédérale de développement et du ministère de l'Industrie et du Commerce, un répertoire des organismes socio-économiques offrant une aide technique pour le démarrage et la gestion d'entre-

prise. Ce document a été remis à chaque participante.

Porte ouverte à l'entraide

Les revendications issues du colloque sont cruciales pour améliorer la situation des femmes en affaires, mais elles sont aussi extrêmement difficiles à véhiculer. Le centre des femmes a envoyé une lettre à toutes les institutions financières locales ainsi que dans les bureaux-chefs pour leur demander de mettre fin à l'exigence du mari endosseur. Certains gérants d'institutions locales ont répondu qu'une attention spéciale serait portée à la question. «Cela les a mis en éveil, estime Édith Pelletier, mais comment savoir s'ils ont changé leurs pratiques? Tout dépend du gérant.»

On a demandé au Ministère de l'industrie et du commerce des programmes d'aide pour les femmes entrepreneures. Avec un financement partiel de ce ministère, le cégep a mis sur pied un programme d'études réservé à cette clientèle, qui a fonctionné un temps, puis a été délaissé faute de candidates en nombre suffisant. Certains programmes sont donc lancés, d'autres tombent. Comment évaluer l'impact d'un tel colloque sur la création de programmes d'aide aux femmes?

Quant au congé de maternité dont les entrepreneures sont exclues, on a publicisé la demande, on en a parlé dans les journaux, mais c'est une revendication difficile à faire avancer. Les enfants demeurent encore la responsabilité des femmes et celles qui sont en affaires doivent souvent faire des choix difficiles, parce qu'avoir des enfants les force à se retirer du boulot sans compensation et peut mettre en péril leur entreprise.

En faisant le bilan, Édith Pelletier constate que l'impact principal du colloque se situe, non pas tant au plan des changements de politiques, mais à celui de l'entraide et de la solidarité qu'il a suscitées chez les femmes. Pendant plus d'un an, des participantes ont formé un réseau informel de soutien. Elles se réunissaient pour parler de leurs réalités et échanger leurs trucs, pour se former aussi sur des thèmes comme la prise de parole en public.

Autre point fort, le colloque a réuni 200 femmes, ce qui est considérable compte tenu de la région,

PROFIL DES ENTREPRENEURES DE LA RÉGION

Le colloque lui-même avait été précédé d'une enquête auprès de 76 entrepreneures de la région, qui avait permis de dégager leur profil, leurs difficultés et leurs solutions pour réussir en affaires. Elle révèle entre autres que 36,5% sont devenues femmes d'affaires par choix, alors que 25,7% le sont devenues par nécessité, voulant s'assurer un revenu et un emploi sur mesure et que 37,8% considéraient que la propriété d'une entreprise était le moyen idéal de concilier le désir d'autonomie personnelle et financière avec les besoins d'ordre économique.

Par ailleurs, les entrepreneures interrogées ont dit rencontrer deux types d'obstacles: les obstacles liés à des caractéristiques propres aux femmes (difficulté à déléguer, manque de formation et d'expérience en gestion, réticence à consulter des experts) et ceux liés à des éléments extérieurs (manque de liquidités, attitude des institutions prêteuses, mauvais emplacement de l'entreprise, conflits avec les associations). Elles accueilleraient volontiers un soutien financier et technique, des conseils juridiques et des possibilités de formation.

et a été pour elles un moment d'éveil de la confiance en soi». Suite au colloque, certaines ont repris le restaurant familial, d'autres ont démarré leur entreprise; des femmes collaboratrices ont pris conscience que sans elles, l'entreprise familiale n'existerait plus ou devrait engager un-e salarié-e.

Dans le sillage de l'événement «Les femmes en affaires, ça compte», le Centre de femmes La Source a tenu, en 1990, un colloque sur l'emploi non-traditionnel, sous le thème «Casser le moule». «On n'a pas le choix, chez nous, c'est le bois qui fait vivre le monde. Si les femmes veulent

travailler dans la région, elles doivent y aller, foncer, casser des moules, soit en investissant les secteurs non-traditionnels, soit en démarrant leur entreprise.»

Des événements comme ces deux colloques permettent aux femmes d'établir des contacts, de réfléchir aux nouvelles avenues à explorer, d'éveiller l'idée que peut-être elles seraient capables d'entreprendre. «Les gars diraient qu'ils sont un incubateur d'entreprises. Nous, avec nos colloques, on fait la même chose, avec peu de moyens. Mais, nous sommes très modestes: nous nous contentons de dire que nous faisons de la sensibilisation!»

Un comité de recherche et d'action sur la pauvreté des femmes, Centre de référence pour les femmes de la région de l'Amiante, Thetford Mines

Autrefois prospère, à cause d'une forte activité minière, la région de l'Amiante tourne au ralenti depuis plus de 10 ans, sans espoir de véritable reprise. L'agriculture fonctionne aussi au ralenti et beaucoup de fermes ont été vendues.

RÉGION: QUÉBEC / CHAUDIÈRE / APPALACHES

Que vivent les femmes d'ici? Il y a de la déprime dans l'air. Elles sont absentes des lieux de décisions économiques. On ignore leur réalité et on ne cherche pas à la connaître non plus. La région de l'Amiante est un milieu traditionaliste, un milieu de mines, un milieu d'hommes.

Alarmé par la pauvreté qu'il constate chez les femmes qui le fréquentent, le Centre de référence pour les femmes de la région de l'Amiante a décidé d'enclencher un processus qui permettra de questionner la tradition régionale de l'économie au masculin. Cible privilégiée: les décideurs.

Des nouveaux visages de la pauvreté

Avant 1975, la pauvreté se faisait rare dans la région. À 18 ou 20,00\$ l'heure, les salaires des mineurs de Thetford Mines comptaient parmi les plus élevés au Canada. De père en fils, les hommes entraient à la mine sans même avoir terminé leur secondaire. Les femmes étaient et sont encore plus scolarisées que leurs conjoints. Plusieurs ont terminé une formation d'infirmière auxiliaire, d'enseignante ou de secrétaire, mais il n'était pas question qu'elles conservent leur emploi après le mariage, tradition oblige.

Puis les mines ont fermé les unes après les autres. Sur les 5 000 emplois de 1975, elles en

tion et plusieurs femmes de la région font maintenant vivre la famille. Cependant, leurs conditions de travail ne sont pas comparables à celles des hommes. Leurs salaires sont bas et les ménages s'appauvrissent.

Une enquête

Lors d'un café-rencontre tenu le 8 mars 1990, une femme âgée, une mère chef de famille monoparentale et une jeune femme enceinte sont venues témoigner de leur situation difficile. C'est le déclencheur: le Centre de référence pour les femmes de la région de l'Amiante décide d'agir.

Le centre constate la pauvreté grandissante chez plusieurs de ses 2 000 usagères, il la perçoit à travers sa participation au comité «pauvreté» du Conseil régional de pastorale sociale, où siègent plusieurs autres groupes communautaires. Pourtant, les décideurs ont tendance à nier ou à minimiser la pauvreté des femmes, comme il l'avaient fait il y a une dizaine d'années pour la violence conjugale.

En janvier 1992, il met sur pied un comité et obtient quelques mois plus tard une subvention du Secrétariat d'État du Canada pour réaliser une enquête-terrain sur la

pauvreté des femmes dans la région de l'Amiante. Un projet PDE permet d'embaucher deux travailleuses. Le questionnaire est élaboré avec l'aide de l'organisateur du CLSC Frontenac. L'objectif: connaître la situation financière des femmes mais aussi leur perception des choses.

Des membres du comité rencontrent 62 femmes, choisies parmi les participantes aux activités du centre, qui acceptent sur une base de confiance de répondre au questionnaire. On privilégie les monoparentales, parce qu'on juge



Questionner la tradition de l'économie au masculin.

assurent aujourd'hui moins de 900. Les examineurs ont épuisé leurs prestations d'assurance-chômage et, comme il est très difficile pour eux de se recycler, plusieurs ont dû recourir à l'aide sociale. Dans les ménages autrefois bien nantis, on tombe de haut et on a honte d'avouer la pauvreté qui se cache derrière les belles portes de chêne.

Le chômage saisonnier ou chronique des conjoints a obligé les femmes à chercher un travail salarié. Ainsi, la récession a fait culbuter la tradi-

qu'elles vivent la plus grande pauvreté. Les données préliminaires de l'enquête tracent le portrait-type de la femme pauvre: chef de famille sans emploi ou avec un emploi à bas salaire, locataire, souffrant de solitude, avec peu ou pas de loisirs et un nombre élevé de visites chez le médecin.

Sensibiliser les décideurs

Après avoir présenté les résultats de l'enquête aux répondantes, le centre tient, le 25 janvier 1993, une conférence de presse pour sensibiliser l'ensemble de la population.

La prochaine étape consistera à organiser une table-ronde avec les principaux intervenants et décideurs socio-économiques de la région: députés, mairie, MRC, caisses populaires, employeurs, commissariat industriel, Centre travail Québec et Centre d'emploi du Canada, commissions scolaires, cégep. On invitera aussi les groupes communautaires, et des représentants du CLSC et du centre hospitalier.

Un comité bénévole assurera des suites au projet. Outre une cuisine collective qui fonctionne déjà, on songe à mettre sur pied un groupe d'entraide et d'information pour des femmes au foyer nouvellement séparées, confrontées du jour au lendemain à la pauvreté. On voudrait aussi faire l'inventaire des moyens (documents, sessions de formation, ateliers éducatifs, etc.) qui permettraient aux femmes de mieux s'en sortir. Il est aussi question d'offrir une série d'ateliers sur l'autonomie et la gestion financière.

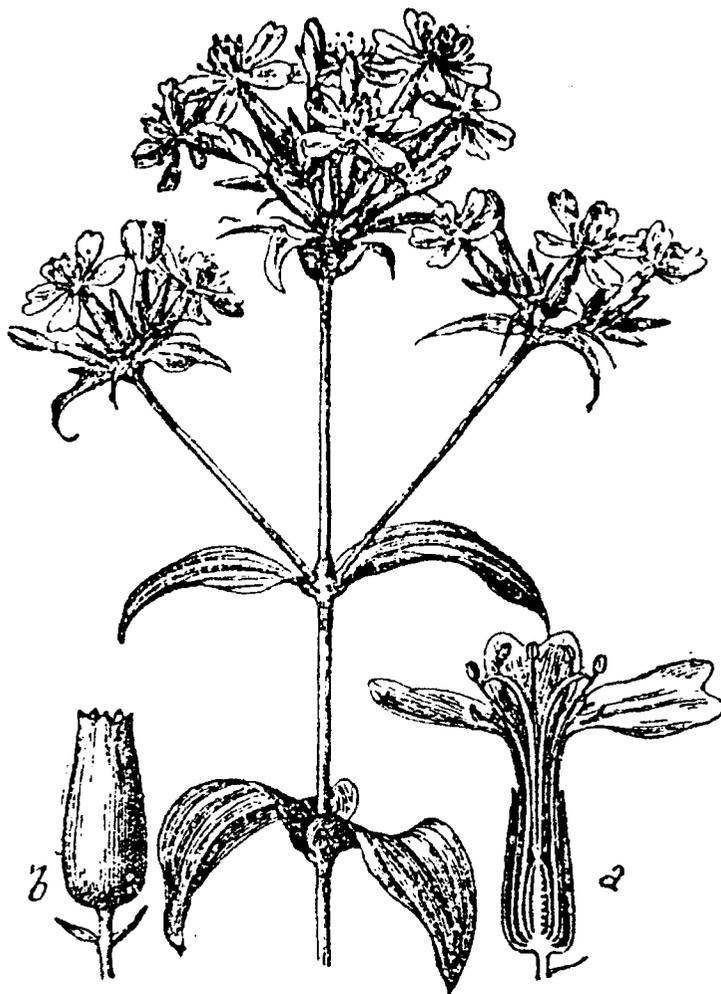
Transport, garderie et formation

Mais une sortie véritable de la pauvreté suppose des changements beaucoup plus radicaux. D'ores et déjà, le Centre de référence pour les femmes de la région de l'Amiante pointe les conditions essentielles au retour des femmes aux études ou en emploi: un logement convenable, du transport en commun, des halte-garderies et des services à l'employabilité.

L'enquête a permis de constater que les femmes qui habitent un taudis sont beaucoup plus déprimées, alors que celles qui sont logées convenablement se sentent plus aptes à se battre

pour sortir de la pauvreté. Le logement social est un besoin urgent dans la région et le centre comprend mal les coupures effectuées par Ottawa à ce niveau. À Thetford Mines, on remarque beaucoup de logements vacants et insalubres. À la campagne, il y a encore des habitations dont le plancher est en terre battue.

Si on veut que les femmes travaillent, il faut absolument du transport en commun. Sans automobile, une résidente de l'extérieur de Thetford Mines ne peut pas faire grand-chose. On revendique donc que la municipalité travaille à relancer le transport en commun, qui existait dans les années '50 à Thetford Mines. Par ailleurs, l'expérience mise sur pied par des groupes de la région de Portneuf semble inspirante: une flotte de huit véhicules fonctionne sur appel et peut voyager les gens sur tout le terri-



SENSIBILISER
LES DÉCIDEURS

toire, moyennant la modique somme de 3,00\$ le voyage. Le financement provient en partie de la vente de paniers de provisions et de repas à prix modiques, confectionnés par un restaurant populaire grâce à des dons d'aliments.

D'autre part, il apparaît important de mettre sur pied un service du type SEMO (Services externes de main-d'oeuvre) ou Extension, qui permettrait aux femmes de mieux se connaître, de mieux connaître le marché du travail, d'orienter leurs choix de carrière pour retourner en emploi ou aux études. Les femmes au foyer sont exclues des programmes existants dans la région de l'Amiante qui sont destinés aux prestataires d'assurance-chômage et d'aide sociale.

La place des femmes se taille au pic et à la pelle comme dans la mine.



Finalement, se chercher un emploi quand on a des enfants en bas âge peut devenir problématique, si on n'a pas de gardienne ou d'argent pour la payer. Emmener ses enfants avec soi lorsqu'on passe une entrevue n'est pas vraiment la solution idéale. Le centre a retenu l'idée d'un groupe de Loretteville, qui a mis sur pied une halte-garderie spécifiquement pour les parents qui cherchent de l'emploi.

Au pic et à la pelle

L'un des obstacles réside dans le fait que les réels décideurs sont à Montréal, à Québec et à Ottawa. Ils disent «qu'il n'y a pas d'emploi dans la région, que c'est mort» et sur cette base, ils décident de ne pas allouer d'argent, par exemple pour des services de réintégration des femmes en emploi. C'est pourquoi le centre veut convaincre les intervenants socio-économiques régionaux de défendre ces dossiers là où se prennent les décisions.

Dans le domaine économique, la place des femmes devra se tailler au pic et à la pelle. Aucune femme ne siège au Conseil de développement économique (qui regroupe les employeurs et le commissaire industriel) et à la Commission de formation professionnelle. On n'y invite jamais les groupes de femmes. Rares sont les femmes qui ont été élues au niveau municipal. «C'est un milieu macho, où les hommes ne veulent pas lâcher le morceau.»

Suite à des batailles mémorables, des femmes sont désormais présentes aux postes de décision dans le domaine de la santé et des services sociaux. On a réussi à en placer sur les conseils d'administration des hôpitaux, des CLSC, des commissions scolaires et des caisses populaires.

Le Centre de référence pour les femmes de la région de l'Amiante veut créer une concertation dans le milieu pour agir contre la pauvreté des femmes. Comme l'affirme Francine Chamberland Vien, la coordonnatrice, «les solutions doivent être collectives et ne dépendent pas uniquement du centre. Il va falloir mettre beaucoup d'énergie, pousser très fort, tout le monde doit s'impliquer. Mais donne-nous un an et tu vas voir que des choses vont débloquer.» •

Conclusion

Les centres de femmes, comme on l'a vu, sont conscients des limites quant à la portée des projets qu'ils ont développés pour accompagner les femmes sur le chemin de leur autonomie économique. Un sac de provisions soulage momentanément; la formation de futures travailleuses leur donne un bon capital d'estime de soi et parfois, un emploi; la création d'entreprises relance l'économie régionale laquelle demeure encore subordonnée aux décisions centrales; les travailleuses non-syndiquées obtiennent enfin les congés auxquels elles ont droit, tandis que leurs salaires minimum plafonnent; les décideurs sont bien obligés d'entendre les femmes, quoiqu'il leur reste encore à donner suite à toutes leurs revendications.

On doit poursuivre les luttes au niveau politique, pour que les lois et les programmes à caractère social et économique soient amendés ou fassent l'objet de refonte en profondeur lorsqu'ils ont pour conséquence l'inéquité et l'injustice envers les femmes.

La réforme de l'aide sociale (ou loi sur la sécurité du revenu) en est un exemple. Le «revenu» accordé est insuffisant pour manger à sa faim, se vêtir et se loger convenablement, d'où la multiplication du dépannage alimentaire et vestimentaire et de l'hébergement temporaire. Dans un tel con-

texte, les centres qui mettent sur pied des services de dépannage verront-ils leur mission de changement social pour l'égalité des femmes dériver vers la gestion à rabais de la pauvreté?

En outre, les mesures d'employabilité dans le cadre de l'aide sociale ne mènent pas à l'emploi ou ne mènent qu'à l'emploi précaire, la plupart du temps à faible salaire. Ces mesures consacrent par le fait même la pauvreté de plus de 200, 000 femmes adultes, dont une grande partie vivent seules ou sont monoparentales. Enfin, pour s'en laver les mains, le gouvernement lâche des boubous-macoutes pour débusquer la «fraude» dans les gardes-robes des femmes.

Quelques centres de femmes se sont prévalus des mesures d'employabilité (EXTRA) dans leurs initiatives parce qu'ils permettent effectivement à des femmes d'entreprendre une démarche d'autonomie économique dans un cadre qui entend et respecte leurs besoins. Cependant, jusqu'où peut-on s'en servir? Le cycle jobine-chômage-aide sociale-jobine n'est certainement pas une voie de sortie de la pauvreté pour les femmes. Est-ce là une autre forme de dépendance économique qui s'institutionnalise au vu et au su de nous toutes?

Par ailleurs, le marché du travail est encore organisé selon la réalité du tra-

vailleuse de sexe masculin qui a une conjointe, souvent elle-même une travailleuse sur qui reposent encore la plupart des responsabilités familiales. L'emploi rémunéré procure un revenu autonome aux femmes, et parfois un revenu décent, mais le revenu n'est pas tout dans une quête d'autonomie. A quand une véritable refonte de l'organisation du travail, non pas en fonction de la mondialisation des marchés, mais en fonction de la mondialisation du partage des tâches domestiques et des responsabilités familiales entre femmes et hommes?

Bien que le travail non-traditionnel soit un moyen privilégié par de nombreux groupes de femmes pour favoriser l'autonomie économique des femmes, à quand une plus grande mobilisation en faveur de l'équité salariale qui permettrait aux femmes des «ghettos roses d'emploi» d'avoir un salaire à leur juste valeur?

Quant aux conditions de travail, on a vu que les lois actuelles sur les normes du travail et le salaire minimum ne sont pas en soi des garanties de l'autonomie économique des travailleuses non-syndiquées. La syndicalisation est-elle le seul moyen pour l'assurer? Ne faudrait-il pas aussi exiger la hausse du salaire minimum et une protection réelle contre les abus des employeurs?

D'autre part, force est de constater que les récentes propositions visant à modifier le programme d'assurance-chômage auront également des conséquences désastreuses dans la vie des femmes. On veut, entre autres, pénali-

ser les personnes ayant quitté volontairement leur emploi, en leur refusant tout simplement les prestations. Or, pour de nombreuses femmes qui vivent la discrimination et le harcèlement sexuel, racial ou autre en milieu de travail, il s'agit là d'une injustice flagrante. Les recours juridiques, la recherche active d'emploi ou le recours à l'aide sociale sont-elles des alternatives à la sécurité financière des femmes, quand on pense aux longs délais des procédures juridiques, au taux de chômage élevé, au faible niveau de création d'emplois et aux multiples contrôles de l'aide sociale?

Enfin, nous assistons à la régionalisation des programmes gouvernementaux de développement économique et de main d'oeuvre. Ces programmes tiennent-ils compte des réalités, des besoins, du potentiel et de l'apport des femmes? Pour ce faire, faudra-t-il qu'elles envahissent massivement les lieux décisionnels du secteur économique pour y tailler la place qu'il leur revient?

Il y aurait tant d'autres questions à soulever et à débattre en ce qui concerne les solutions à la pauvreté des femmes. Par exemple, on n'a qu'à penser au développement de garderies et de logements sociaux en nombre suffisant, ainsi que du transport en commun hors des grands centres urbains. Ce ne sont certainement pas les projets qui manquent.

On a souvent dit que les femmes voulaient réinventer le monde. Nous vous invitons à le faire avec nous. •

Ce reportage n'aurait pu se réaliser sans la précieuse collaboration des femmes qui ont témoigné et partagé leurs expériences. nous remercions: Marguerite Surprenant, Lise Laplante, Suzanne Lelaidier, Linda Brunet, Brenda Dobbs, Ginette Desfossés, Danielle Guimond, Myriamme Laviguer, Lise Prévost, Diane Lachapelle, Pauline Lassonde, Nicole Deschênes, Huguette Monast, Louise Gagnon-Lessard, Lise Beaulieu, Francine Déry, Johanne Martel, Manon Martin, Michelle Racicot, Lucie Chartrand, Monique Lambert, Pauline Desjardins, Martine Lacoste, Josée Pilote, Louise Spencer, Denise, Linda, Jeanne, Claudette Bédard, Andrée Larochelle, Danielle Girard, Mimi Cloutier, Carole Girardeau, Christine Wilcox, Jasmine Lafleur, Danielle Bédard, Micheline Larochelle, Suzanne Rouzier, Roselle Coll, Colette Coll, Maryse Simard, Danielle Bernier, Claudette Marquis, Louise Baribeau, Marie Gagnon, Sylvie Bouffard, Suzanne Boulanger, Claire Richer, Pierrette Laflamme, Colette Labrecque, Micheline Crompt, Denise Guérin, Francine Chamberland Vien, Micheline Caron, Louise Boudreault, Hélène Arvisais, Diane Bélanger, Josette Paquette, Marthe Lavoie, Sylvie Lupien, Diane Mailloux, Elyse Gauthier, Danielle Labrie et Edith Pelletier.

Nous remercions également le programme Promotion de la femme du Secrétariat d'état du Canada, le Comité de renforcement de la communauté dont les membres donateurs sont Santé et Bien-être social Canada et le Ministère de la santé et des services sociaux du Québec, ainsi que les personnes et les groupes qui ont contribué à la campagne de financement 91-92 de l'RR des centres de femmes.