

AFEAS

MEMOIRE CONCERNANT LES
PERSPECTIVES D'EMPLOI POUR LES ANNEES 1980





AFEAS

l'Association
Féminine
d'Éducation et
d'Action
Sociale

M E M O I R E

CONCERNANT LES PERSPECTIVES
D'EMPLOI POUR LES ANNEES 1980

PRESENTE AU
GROUPE DE TRAVAIL
PARLEMENTAIRE

Novembre 1980

SIÈGE SOCIAL :
180 EST, BOUL. DORCHESTER
BUREAU 200,
MONTRÉAL, P.Q. H2X 1N6
TÉL. : (514) 866-7813

MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'AFEAS

CONSEIL EXECUTIF:

Mme Christiane Bérubé-Gagné, présidente générale
Mme Lucille Bellemare, première vice-présidente
Mme Ginette Voyer-Gagnon, deuxième vice-présidente
Mme Marie-Claire Lussier, conseillère générale
Mme Louise Joly, conseillère générale
Mme Rita Villeneuve, conseillère générale

PRESIDENTES DE REGIONS

Mme Yvette Moreau, région de Montréal-St-Jérôme-Outaouais
Mme Cécile Bolly, région du Saguenay-Lac-St-Jean-Chibougamau-Chapais
Mme Pierrette D. Bossé, région de Côte-Nord
Mme Marie-Ange Sylvestre, région de Joliette
Mme Jeannine Bouvet, région de Nicolet
Mme Luce R. Poisson, région de Québec
Mme Simone L. Filion, région du Bas-St-Laurent-Gaspésie
Mme Gabrielle Berger, région du Richelieu-Yamaska
Mme Huguette Lebeau, région Mont-Laurier
Mme Jeannine Desbiens, région de St-Jean
Mme Lise Paquette, région de Sherbrooke
Mme Marie-Berthe Perron, région Abitibi-Témiscamingue
Mme Micheline Villemure, région de la Mauricie

SECRETAIRE GENERALE: Lise Girard-Leduc
REDACTRICE DU MEMOIRE: Ginette Voyer-Gagnon

S O M M A I R E

Introduction.....	1
Natalité.....	3
Violence.....	5
Aide à domicile.....	7
Environnement.....	9
Industrie agro-alimentaire.....	10
Femme et travail:	
- la formation.....	12
- égalité de rémunération.....	14
- le travail à temps partiel.....	15
Conclusion.....	18
Liste des recommandations.....	19

INTRODUCTION

L'Association Féminine d'Education et d'Action Sociale (AFEAS) est un organisme sans but lucratif qui regroupe 34,000 femmes réparties sur tout le territoire du Québec. La très grande majorité de ces femmes travaillent exclusivement au foyer, sont économiquement de classe moyenne et pauvre et ont un ou plusieurs enfants dont les âges sont variés.

Parmi les buts qu'elle poursuit, l'AFEAS éveille ses membres à leurs responsabilités sociales, par l'information qu'elle diffuse. Elle les engage, en outre, à réaliser une action en vue de la promotion de la femme et de l'amélioration des conditions des milieux dans lesquels ces femmes vivent.

Nos membres sont donc très sensibles aux différents phénomènes sociaux qui caractérisent notre époque, soit: baisse de la natalité, travail professionnel des femmes, violence, hausse de l'espérance de vie, inflation, chômage, détérioration de l'environnement, délinquance juvénile, etc...

Le fort taux de chômage que nous connaissons depuis quelques années est l'un des problèmes sociaux qui inquiète plusieurs membres de l'AFEAS. Elles ont eu à en subir les conséquences: travail saisonnier du conjoint, difficulté de ré-emploi après une mise à pied, démarches infructueuses ou difficiles lorsqu'elles veulent retourner sur le marché du travail après une absence plus ou moins longue.

C'est surtout l'avenir de leurs enfants qui les inquiètent. Il leur est facile de constater que beaucoup de jeunes ont énormément de difficultés à se trouver un emploi au moment de la fin de leurs études, soit parce qu'ils manquent d'expérience, soit parce que leur formation débouche dans un secteur d'emploi déjà encombré. Afin de permettre aux étudiants de faire un choix plus réaliste et plus adapté aux marchés de l'emploi, l'AFEAS demandait en 1978:

"Que les Centres de main-d'oeuvre de chaque région fassent une enquête auprès des employeurs pour prévoir les emplois en demande d'ici 10 ans environ et retransmettent aux orienteurs ces renseignements pour mieux orienter les étudiants vers des professions ou des métiers qui correspondent aux besoins réels du marché du travail".

Par conséquent, l'AFEAS estime utiles et nécessaires les travaux entrepris par le groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi pour les années 1980 et a accepté d'y apporter sa contribution par la rédaction et la présentation du présent mémoire.

Etant donné les préoccupations de nos membres, il est évident que les domaines où nous entrevoyons des possibilités d'emploi sont surtout d'ordre social plutôt qu'industriel ou commercial.

De plus, notre groupe étant exclusivement composé de femmes préoccupées de l'amélioration de la condition féminine, il est tout à fait naturel que nous privilégions les mesures favorisant l'égalité des femmes face à l'emploi, que ce soit au niveau de la formation, de la rémunération ou des mesures sociales facilitant son accès.

NATALITE

S'il est un phénomène qui préoccupe les différents responsables politiques et sociaux de notre pays, c'est bien la baisse de la natalité. Les conséquences économiques et sociales prévisibles pour l'avenir sont très diverses. Déjà, il faut envisager une diminution de la main-d'oeuvre disponible face à une population dont la moyenne d'âge sera de plus en plus élevée.

Plusieurs causes sont à l'origine de ce problème. Il y a, bien sûr, l'inflation qui touche tous les biens nécessaires: l'alimentation, le vêtement, le logement, etc... Une autre cause origine d'un facteur à la fois économique et social comme la présence des femmes de plus en plus grande sur le marché du travail. Celles-ci désirent poursuivre une carrière dans un métier ou une profession soit par choix, soit par obligation pour assurer les besoins financiers de la famille. La plupart du temps, une naissance est très difficile à envisager, le milieu ne disposant pas de services de garde sûrs répondant aux besoins spécifiques d'enfants d'âge pré-scolaire et scolaire.

Un autre facteur important en 1980, est la solitude des femmes qui ont à vivre une grossesse désirée ou non. La mobilité et la diversité des emplois ont occasionné une dispersion des familles à laquelle elles n'ont pas été préparées. Beaucoup de femmes donc ne peuvent plus compter sur le support moral et sécurisant des proches parents au moment d'une maternité.

De plus, la société véhicule des idées irréalistes par rapport à la grossesse, l'accouchement et la présence d'enfants dans la vie d'un couple. Deux conceptions s'opposent: expériences pénibles, douloureuses, inconfortables, encombrantes, coûteuses, ou plénitude, épanouissement, fête, enrichissement...(1)

L'AFEAS considère que le couple et plus particulièrement la femme, doit pouvoir compter sur un support social correspondant à l'importance du rôle social de la maternité. Ce support doit pouvoir aider la femme à assumer sa grossesse et son accouchement, en lui fournissant les ressources humaines, sanitaires et économiques nécessaires avant et après la naissance de l'enfant. De plus, des services de garde accessibles et compétents sont essentiels si le couple veut assumer ses responsabilités financières, professionnelles et sociales.

Les différentes solutions proposées par l'AFEAS depuis quelques années sont les suivantes:

- implantation de programmes de périnatalité de façon à bien desservir toute la population du Québec.

(1) L'AFEAS et la condition féminine, "1980, une étape".

- Stratégie visant à rejoindre toutes les femmes enceintes.
- Cours prénatals et ressources humaines à la disposition des couples, afin d'apporter le support médical et moral nécessaire au couple et au nourrisson avant et après la naissance.
- Transformation de la composition et de l'orientation des comités d'avortement thérapeutiques pour les ouvrir à d'autres spécialités (notamment psychologues, travailleurs sociaux, etc...) dont une forte représentation féminine. Ces comités devraient pouvoir offrir des services de soutien aux femmes enceintes en difficulté.
- Services de garde ou d'aide familiale pour permettre aux femmes de prendre le repos nécessaire à leur santé physique et mentale.
- Instauration d'un réseau de garderies sur l'ensemble du territoire du Québec.

L'AFEAS estime que ces mesures devront être appliquées dans les prochaines années si l'on veut apporter des solutions au problème de la dénatalité.

RECOMMANDATION

En conséquence, l'AFEAS recommande:

1. que la formation des futurs travailleurs et travailleuses soit encouragée dans les disciplines suivantes:
 - travailleurs sociaux, infirmières, psychologues spécialisés dans les problèmes reliés à ceux qu'occasionnent la grossesse, l'accouchement, les premières années de la vie des enfants;
 - aides ou auxiliaires familiales capables de répondre aux soins physiques et psychologiques que nécessitent de jeunes enfants, soit en milieu familial, soit en garderie.
 - éducateurs(trices) pouvant assumer la direction de garderies.

VIOLENCE

La violence n'est pas un phénomène nouveau dans notre société. De tout temps, il y a eu disputes, domination, assassinats, guerres, etc... et notre époque n'échappe pas à ce fléau. Au contraire, avec l'avènement des média électroniques et la multiplication des imprimés, les différentes manifestations de la violence atteignent toutes les couches de la population et leur sont accessibles dès le plus jeune âge. Ainsi, le comportement violent apparaît de plus en plus normal.

Depuis 1977, l'AFEAS s'est particulièrement intéressée à la violence dont les femmes et les enfants sont victimes. Chaque jour, des centaines de femmes sont battues par leur mari. Chaque année, des milliers d'enfants sont maltraités à l'intérieur de leur famille. D'autre part, le nombre de viols et d'attentats à la pudeur ne cesse d'augmenter.

Les femmes sont plus que tout autre sujettes à être victimes de violence. Pour la plupart, elles sont mal préparées à se défendre physiquement et souvent elles subissent des gestes, des actes qui manifestent l'esprit de domination qui a été inculqué aux hommes. Comme elles disposent de peu de ressources économiques, elles n'osent ni porter plainte, ni quitter le domicile conjugal.

Avec la venue récente de centres d'accueil pour femmes violentées, l'expérience a prouvé que le conjoint a tendance à changer d'attitude lorsqu'il se rend compte que la femme a des ressources lui permettant de se soustraire aux mauvais traitements et possiblement réorienter sa vie.

L'AFEAS croit qu'il est essentiel de procurer à ces femmes et à leurs enfants des centres de dépannage qui puissent les recevoir dans les périodes de crise afin d'assurer leur sécurité et ce, 24 heures par jour (1)

Ces centres d'accueil pourraient accueillir différents types de personnes en détresse et constituer un service essentiel aux gens les plus démunis. On pourrait aussi retrouver à l'intérieur de ces centres des services d'animation, d'information et même de formation où les femmes pourraient apprendre à se défendre sur les plans physiques, émotionnels et juridiques.

La violence envers les femmes se manifeste aussi dans les agressions à caractère sexuel et bien que selon un communiqué officiel de la Sûreté du Québec, un viol sur dix (10) seulement est rapporté, c'est un crime qui est à la hausse dans les annales judiciaires du pays,

(1) L'AFEAS et la condition féminine, 1980, une étape.

Au Canada, le nombre de plaintes pour viol a triplé de 1963 (549) à 1973 (1,593). Au Québec, de 1970 à 1974, au chapitre des infractions contre la personne, les viols arrivent au deuxième rang après les blessures corporelles. En 1976, on comptait au Québec, 476 viols et 1,246 attentats à la pudeur. C'est le crime où l'on constate le plus haut taux d'accroissement, il est le plus sous-dénoncé, il comporte le plus fort taux de plaintes non-fondées (37.5%), le plus faible taux d'arrestation (10%), d'inculpation (5%) et de condamnation (2.5%) par rapport au nombre de plaintes.

La personne victime de viol doit faire face à des préjugés très tenaces de la part de la société; de victime, elle passe souvent à l'état de coupable.

Depuis quelques années (1975), les Centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (C.A.L.A.C.S.) offrent des services essentiels aux victimes d'agressions sexuelles en général et de viol en particulier. Ces centres oeuvrent dans une perspective de prévention, plus précisément, ils visent à promouvoir le développement de politiques et de services destinés à enrayer les agressions à caractère sexuel. Ils poursuivent deux objectifs prioritaires: l'aide directe et l'éducation -- sensibilisation.⁽¹⁾

L'AFEAS a donc demandé:

- Qu'on établisse un réseau de centres d'accueil pour recevoir les personnes et les familles en détresse, répartis sur l'ensemble du territoire du Québec.
- Que soit assuré le maintien des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel comme organismes autonomes et de multiplier ces centres dans la province.

Nous croyons ces deux (2) types de centres nécessaires dans la lutte contre la violence et nous comptons, bien sûr, sur l'aide des gouvernements pour les établir et les maintenir. Cependant, nous estimons que la volonté des femmes de s'en sortir elles-mêmes et de s'entraider dans cette lutte, fera naître des initiatives et nous verrons se multiplier ces centres à la grandeur du Québec.

RECOMMANDATION

A cet effet, nous recommandons:

2. de prévoir la formation de travailleurs(es) sociaux et d'animateurs(trices) capables de répondre aux besoins des personnes en détresse, particulièrement les femmes et les enfants victimes de violence à l'intérieur de la famille ou à la suite d'agressions à caractère sexuel.

(1) L'AFEAS et la condition féminine, 1980, une étape.

AIDE A DOMICILE

Nous assistons actuellement à un vieillissement accru de la population. Ce phénomène est dû, comme nous l'avons dit, à la baisse de la natalité, mais aussi à une espérance de vie de plus en plus grande. La population de personnes âgées s'accroît donc d'année en année, et notre société se pose beaucoup de questions à ce sujet.

L'on parle de 500,000 personnes âgées vivant actuellement au Québec. L'on dit que 95% d'entre elles désirent demeurer à la maison le plus longtemps possible. Elles s'y sentent ainsi plus autonomes. Plusieurs d'entre elles jouissent encore d'une bonne santé et arrivent à se débrouiller seules ou avec l'aide de leur famille. Pour d'autres dont la santé est plus fragile ou qui sont plus solitaires, il faut prévoir des services afin de leur assurer une meilleure qualité de vie, soit: repas équilibrés, travaux ménagers, transport, soins médicaux, activités récréatives.

Le ministère des Affaires sociales encourage les personnes âgées à demeurer à domicile le plus longtemps possible et sa politique vise à intensifier les services d'aide et de support.

En effet, au cours des trois (3) dernières années, le ministère des Affaires sociales a considérablement multiplié ses efforts afin de:

- rendre accessibles des services de santé et des services sociaux à des populations plus dépourvues de telles ressources;
- répondre aux besoins urgents et non satisfaits de populations plus sujettes, à cause de leur vulnérabilité, à utiliser des services lourds tels que l'hospitalisation et le placement en institution d'hébergement et de réadaptation;
- permettre ainsi une vie à domicile prolongée par des services disponibles à proximité de leur milieu de vie et répondant aux désirs de plus en plus explicites de très nombreux citoyens.

Nous tenons également à souligner le fait que l'A.F.E.A.S. se propose d'associer les services aux personnes âgées à d'autres clientèles, soit: les malades chroniques, les personnes handicapées, les familles en difficulté. Toutes ces clientèles sont souvent affectées par de faibles revenus qui restreignent leur autonomie et la qualité de leur vie.

L'on définit les services à domicile comme l'ensemble des activités visant à apporter au bénéficiaire un soutien moral, matériel et médical susceptible de compenser une perte d'autonomie et ce, à domicile.

A l'instar d'autres organismes, l'AFEAS demande depuis 1975 que des mécanismes soient mis en place, à travers tout le Québec, afin que les personnes âgées et les différents groupes dans le besoin puissent compter sur des services à domicile en tout temps.

RECOMMANDATION

Compte tenu de la politique du ministère des Affaires sociales de privilégier les services à domicile;

Compte tenu de la hausse prévue du nombre de personnes âgées au cours des prochaines années;

L'AFEAS recommande:

3. la formation d'infirmiers (ières), d'aides et d'auxiliaires-familiales, d'animateurs(trices) spécialisés dans les soins et l'aide à apporter à domicile, aux personnes âgées handicapées ou aux familles qui sont dans l'incapacité de pourvoir seules à leur entretien.

ENVIRONNEMENT

Depuis plusieurs années, l'AFEAS s'intéresse à la protection de l'environnement. Les membres sont sensibilisés à tout ce qui risque de détruire l'équilibre naturel que ce soit dans le domaine de l'eau, du sol et de l'air.

Le problème de la pollution des cours d'eau demeure celui auquel la population est la plus sensible. Elle en est affectée dans différents domaines de la vie courante: - Consommation (trois (3) Québécois sur cinq (5) avouent ne jamais boire l'eau qui sort du robinet). - Loisirs (il est de plus en plus difficile de trouver des plages et des eaux propres où l'on puisse se baigner sans danger) - Pêche sportive et commerciale (que de poissons trouvés morts ou contaminés dans nos lacs et rivières) - Travail (une grosse part de responsabilité est attribuée aux exploitants agricoles en particulier).

Bien que plusieurs organismes aient sonné l'alerte depuis quelques années, la qualité des cours d'eau et des lacs du Québec est chaque jour davantage compromise. Les activités industrielles, forestières et agricoles de plus en plus importantes et une urbanisation accélérée et irrationnelle ne sont pas étrangères à cette dégradation.

Le Québec n'a plus le choix, il doit assainir ses cours d'eau. Un programme d'assainissement est prévu et nécessitera des dépenses publiques de l'ordre de \$7 milliards au cours des dix (10) prochaines années. Ce programme, pour réussir, nécessitera la collaboration de plusieurs intervenants soit, les gouvernements fédéral, provincial et municipaux, les industries, les entreprises d'agriculture, de pêche et enfin, les citoyens.

Le travail à faire dans ce domaine demeure entier sur tous les plans. Cela va de l'identification des sources de pollution, en passant par la conception, la construction et l'installation des usines ou des appareils d'épuration jusqu'à l'information aux parties les plus concernées et à la population en général. Quand toutes nos eaux seront redevenues pures, il faudra, bien sûr, assurer une surveillance.

Il apparaît donc clairement que l'assainissement des eaux est un domaine qui absorbera, au cours des années à venir, une main d'oeuvre considérable parmi laquelle on retrouvera, à la fois, le spécialiste et le simple ouvrier.

RECOMMANDATION

L'AFEAS recommande donc:

4. que soit prévue, pour les prochaines années, la formation de personnes préparées à assumer le travail d'assainissement des eaux: chimistes, analystes de laboratoire, ingénieurs, techniciens, agents d'information, ouvriers spécialisés, etc...

INDUSTRIE AGRO-ALIMENTAIRE

Au cours du XXe siècle, la façon de travailler de la population a été très modifiée. Plusieurs facteurs ont contribué à ce changement, soit: industrialisation, mécanisation, transport automobile. Un principe dirige maintenant toute production: efficacité, c'est-à-dire, produire le plus possible dans le plus court temps et avec le moins d'effort. Nous sommes donc partis d'un mode de vie qui exigeait beaucoup de dépenses physiques pour parvenir à un mode de vie sédentaire.

En même temps, la hausse du niveau de vie et l'accès à une plus grande variété de produits de consommation ont rapidement modifié nos habitudes alimentaires. Malheureusement, celles-ci ne répondent pas à nos véritables besoins énergétiques. Il en résulte un déséquilibre qui affecte la santé physique et psychologique.

Devant les coûts énormes en soins de santé associés directement à notre mode d'alimentation, les ministères de la Santé du Canada et des Affaires sociales du Québec travaillent à instaurer une politique en matière de nutrition, depuis quelques années. L'information diffusée semble porter fruit, et de plus en plus l'on recherche des aliments naturels contenant moins de sucre et de matières grasses. L'on favorise davantage les produits laitiers et végétaux.

La hausse constante des prix est un élément qui continue de prendre de l'importance pour la cuisinière. De plus en plus, les familles recherchent des moyens de stabiliser, sinon de réduire, le coût du panier de provision. Cela demeure difficile, car les Québécois ont peu de contrôle sur ce phénomène de l'inflation dans les aliments. Ils sont très dépendants de la production extérieure, surtout en ce qui concerne l'approvisionnement des céréales, de fruits, de légumes et de boeuf.

Il est évident que les conditions climatiques ne favorisent pas la production de plusieurs de ces aliments. Cependant, des initiatives privées ou coopératives permettent de croire qu'il serait possible d'accéder à une plus grande indépendance en matière d'alimentation.

Pour en arriver à des résultats probants, il est nécessaire d'augmenter la culture en serres. Actuellement, l'approvisionnement en énergie représente des coûts énormes. Il faut rechercher des sources d'énergie nouvelles et plus économiques. Surtout, il faudrait voir comment on peut utiliser au maximum l'énergie produite actuellement.

Pour l'AFEAS, l'industrie agro-alimentaire est un secteur d'activité économique essentiel au développement harmonieux du Québec. Pour stimuler cette industrie, notre Association s'attend à ce que:

- soient encouragées et aidées les initiatives pouvant augmenter la production de légumes au niveau local;
- soient améliorées la promotion, la conservation et la mise en marché de nos produits agricoles;
- soit favorisé le système de compostage, c'est-à-dire, la transformation de déchets en engrais sur l'ensemble du territoire québécois.

RECOMMANDATION

Pour répondre à ces besoins, l'AFEAS recommande:

5. que soit prévue la formation de:

- techniciens agricoles, agronomes, spécialistes dans la promotion, la conservation et la mise en marché;
- techniciens spécialisés dans le compostage;
- chercheurs, ingénieurs et techniciens spécialisés dans la production et la conservation de toutes formes d'énergie.

FEMME ET TRAVAIL

La formation

Une des caractéristiques de l'évolution du marché du travail dans les pays occidentaux est l'augmentation croissante de la main-d'oeuvre féminine. Les femmes poursuivent leur activité professionnelle après leur mariage ou réintègrent le marché du travail après une interruption plus ou moins longue due à leurs obligations familiales. Le marché du travail s'est lui-même modifié: l'automation et l'évolution technologique ont fait disparaître plusieurs types d'emplois pendant qu'elles en faisaient naître de nouveaux. Les techniques professionnelles ont elles-mêmes évolué en intégrant les nouvelles connaissances apportées par les découvertes scientifiques.

Traditionnellement destinées à l'entretien du foyer et à la garde des enfants, les femmes ont négligé leur formation. Elles exerçaient un métier pendant quelque temps puis l'abandonnaient au moment de leur mariage. Elles ne recevaient donc qu'une formation limitée les orientant vers des emplois de services mal rémunérés et aux possibilités de promotions très restreintes. Aujourd'hui encore, malgré le nombre toujours croissant de femmes sur le marché du travail, on considère le travail féminin: comme marginal et sporadique. On les confine dans des ghettos d'emplois féminins malgré la saturation et la mauvaise rémunération de ces secteurs.

Les femmes ont absolument besoin de reprendre leur formation. Elles peuvent choisir de reprendre leurs études là où elles les ont laissées ou s'inscrire à un cours de formation professionnelle destiné à la formation de la main-d'oeuvre.

Le retour aux études dans des institutions d'enseignement organisées en fonction des étudiants réguliers, n'est pas si facile. Les horaires, les déplacements, les services de garde, les frais de scolarité, les limites d'âge, les placent souvent dans une impossibilité matérielle de poursuivre leur formation académique. A ces limites viennent s'ajouter la difficulté de faire reconnaître leur expérience acquise en dehors du marché du travail, leur manque d'assurance, leur manque d'entraînement au travail intellectuel. Il faut aussi parler de la persistance de la conception de l'éducation des femmes qui les oriente automatiquement vers des domaines dits traditionnellement féminins.

"Sur le plan de l'orientation et de l'admission, que ce soit au niveau collégial, universitaire ou en éducation des adultes, les critères d'orientation et les cours offerts (notamment en formation professionnelle) font que l'on continue de diriger les femmes vers des cours qui ne leur permettent pas de sortir de leur rôle traditionnel et qui les maintiennent dans des emplois subalternes. De plus, les femmes ayant acquis une expérience au foyer

ne peuvent faire reconnaître celle-ci au même titre qu'une expérience sur le marché du travail". (1)

Que ce soit dans les programmes d'éducation aux adultes des institutions d'enseignement (commissions scolaires, cégeps, universités), ou dans les programmes de formation professionnelle destinés au recyclage des travailleurs, la priorité est donnée à la formation de la main-d'oeuvre masculine. "D'ailleurs, on ne se cache pas, en certains endroits de n'admettre les femmes (aux cours de formation professionnelle offerts par les centres de main-d'oeuvre) que s'il reste des places après que tous les candidats masculins aient pu s'inscrire". (2)

Il existe aussi des programmes de formation en industrie. Des entreprises peuvent obtenir des subventions pour la formation des stagiaires. Seulement 28.3% de ces stagiaires sont des femmes. De plus, les entreprises utilisent le travail des stagiaires le temps que durent les subventions pour ensuite les congédier et entreprendre un nouveau programme avec de nouveaux stagiaires.

L'AFEAS voudrait que le désir des femmes d'avoir une occupation professionnelle à l'extérieur du foyer soit respecté et qu'on leur permette une meilleure intégration au marché du travail. L'orientation, l'admission et l'organisation des cours de formation professionnelle devraient respecter leurs talents, leurs aspirations, leur expérience antérieure et leur disponibilité de mère de famille.

RECOMMANDATIONS

6. qu'on incite les établissements d'enseignement à faciliter aux femmes le retour aux études ou l'acquisition d'une compétence professionnelle:
 - en créant des services d'accueil et de soutien pédagogique adaptés au besoin de cette clientèle particulière;
 - en abolissant les limites d'âge pour l'accès à la formation;
 - en permettant une plus grande flexibilité des horaires;
 - en reconnaissant l'acquis réalisé hors du système d'enseignement comme équivalent à une formation générale;

(1) Mémoire du Conseil du Statut de la Femme, "L'accès à l'éducation pour les femmes du Québec", décembre 1976, page 35.

(2) Mémoire du Conseil du Statut de la Femme, "L'accès à l'éducation pour les femmes du Québec", décembre 1976, page 31.

- en reconnaissant l'expérience de travail au foyer et de travail bénévole dans les domaines connexes à certains cours et programmes, en rendant ces derniers accessibles aux étudiants adultes sans exiger les pré-requis académiques normalement exigés pour les étudiants réguliers;
 - en informant adéquatement les candidats sur les débouchés du marché du travail;
 - en reconnaissant l'admissibilité aux prêts et bourses.
7. qu'on rende accessibles aux femmes tous les programmes de formation professionnelle.
 8. que les subventions accordées aux entreprises, dans le cadre des programmes de formation en industrie, soient liées à l'obligation de donner priorité à l'embauche à titre permanent des stagiaires ayant rempli les exigences de cette formation.

Egalité de rémunération

Dans les pays industrialisés, le salaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes. Les nombreuses études réalisées sur les différences de salaires entre hommes et femmes évaluent cet écart entre 50% et 80%.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer ces différences: un niveau de formation inégal, une moins longue expérience (la carrière des femmes est souvent discontinue), le nombre d'heures consacrées au travail mais aussi, la division professionnelle entre métiers féminins et métiers masculins, le faible taux de syndicalisation, le faible taux de promotion et enfin, la discrimination entretenue par la croyance qui veut que le travail des femmes ne constitue qu'un revenu d'appoint. Cette dernière attitude lie le salaire des femmes non à leur productivité mais à leur rôle familial.

L'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne, adoptée en 1975, consacre le principe de l'égalité de rémunération. Ce principe est défini par un "salaire égal pour un travail équivalent", ce qui devrait pouvoir éliminer la classification des tâches et du salaire qui y est attaché selon le sexe de la personne qui les accomplit.

La Commission des droits de la personne a dû publier une longue interprétation de la notion de "travail équivalent"; elle a élaboré une méthode d'évaluation des postes utilisés lorsqu'elle fait enquête auprès des entreprises. Cependant, ces enquêtes ne sont entreprises qu'à la suite d'une plainte et demandent beaucoup de temps. Les dispositions de cette loi ne peuvent pas avoir d'effets immédiats sur l'ensemble des salaires.

L'AFEAS considère que le travail de la Commission des droits de la personne devrait être appuyé par d'autres mesures visant à accélérer le mouvement de réajustement des salaires, notamment par le biais des offres salariales déposées lors des négociations des conventions collectives et par l'analyse de ces conventions elles-mêmes.

RECOMMANDATIONS

9. que les offres salariales soient élaborées conformément aux dispositions de l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne, qui oblige "tout employeur à accorder un traitement ou un salaire égal à tous les membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même poste et au même endroit"
10. que le Ministère du travail et de la main-d'oeuvre procède à une analyse continue des salaires, bénéfices marginaux et autres avantages de tous les travailleurs, qu'il transmette les résultats à la Commission des droits et libertés de la personne, au Conseil du patronat et au ministre de la fonction publique, lesquels mettront en place les mécanismes destinés à faire cesser la discrimination dans l'emploi et que les informations recueillies soient transmises aux travailleurs et travailleuses.

Le travail à temps partiel

Le travail à temps partiel est devenu une réalité quotidienne, largement répandue et c'est un phénomène que nous devons reconnaître. En 1977, les travailleurs à temps partiel représentaient 15,9% de la main-d'oeuvre féminine au Québec et seulement 4,1% de la main-d'oeuvre masculine. Les femmes constituent 68% de la main-d'oeuvre à temps partiel.

Chez certains groupes de la population: les jeunes, les personnes âgées, les étudiants, les handicapés, les assistés sociaux, les immigrants, les autochtones, les femmes et les hommes ayant de jeunes enfants, cette forme de travail correspond à leur mode d'intégration à la vie économique.

On constate que la situation actuelle des employés à temps partiel est peu enviable. Ils sont, le plus souvent, confinés à des tâches fonctionnelles, sans intérêt, sans responsabilité, sans promotion possible et mal payés. Ils ne sont pas syndiqués en majorité et quand ils le sont, ils sont le plus souvent négligés par leur syndicat; ils ne bénéficient pas des avantages sociaux accordés aux travailleurs réguliers. Leurs postes sont promis à liquidation à la première crise économique ou compression de personnel.

Plusieurs femmes sont attirées par ce type d'emploi pour différentes raisons: horaires moins lourds, plus de temps pour la famille, réintégration progressive au milieu du travail après une absence plus ou moins prolongée. Mais cette forme d'emploi ne devrait, en aucun cas, constituer un ghetto féminin, perpétuant le processus minorisant et infériorisant contre lequel les femmes protestent énergiquement. On doit malheureusement reconnaître que les endroits où l'on retrouve le plus de femmes travaillant à temps partiel sont dans les industries de services (magasins, restaurants) correspondant au rôle traditionnel féminin. Ce sont des ouvrières non-spécialisées, non-qualifiées: serveuses, vendeuses, réceptionnistes, hôteses, etc... Le fait d'identifier les femmes avec ces emplois non spécialisés et irréguliers peut aussi tendre à discréditer les aptitudes de la femme dans le monde du travail. Dans cette perspective, on entretient le clivage social entre homme et femme et on refuse d'aménager les équipements sociaux qui soulageraient le travail de la mère à la maison.

Le temps partiel ne doit pas être conçu comme une alternative au travail à temps plein, réservé à des groupes minoritaires de la population. C'est une nouvelle forme de travail qui offre une possibilité de choix à tous les travailleurs.

Nous pensons que les entreprises et les organismes auraient avantage à réévaluer les horaires de travail, à les rendre plus souples, à généraliser les emplois à mi-temps dans certains domaines, à autoriser des horaires flexibles. Cela mettrait sûrement à leur disposition toute une nouvelle réserve de compétence dont ils ont besoin; cela réduirait le taux d'absentéisme et permettrait de faire des économies par l'utilisation maximale des locaux et équipements.

Il faudrait cependant qu'ils modifient leur attitude, afin d'accorder à tous les employés, quel qu'en soit l'horaire, des salaires équivalents, des tâches intéressantes, des responsabilités, des promotions, etc... Un tel réaménagement pourrait être gradué et évalué périodiquement afin de parvenir à une meilleure utilisation de toutes les ressources humaines ayant des capacités et des compétences pour rendre service. Cette utilisation contribuerait à étendre le droit au travail bien rémunéré actuellement réservé à une minorité: les hommes de 25 à 50 ans.

L'AFEAS considère que le travail à temps partiel est une forme de participation à la vie économique qui convient aux personnes qui doivent ou veulent assumer d'autres types d'activités, que la flexibilité des horaires constitue un élément d'humanisation du travail et qu'il permet une meilleure affectation des ressources en permettant une plus grande variété d'activités.

RECOMMANDATIONS

11. que la Loi sur les normes du travail inclue des dispositions visant à réglementer et à protéger les conditions de travail des employés à temps partiel et à leur assurer les mêmes droits et les mêmes avantages sociaux que les employés à temps plein et cela en proportion de leurs heures de travail (congé de maladie, jours fériés, droit d'ancienneté, assurances, fonds de pension, etc...)
12. que les entreprises et la fonction publique généralisent les horaires flexibles et de rotation dans les secteurs où cela est possible, en affectant le même taux horaire aux employés à temps partiel et à temps plein.
13. que l'on offre les mêmes possibilités de formation en cours d'emploi pour les travailleurs à temps partiel ou occasionnels.

CONCLUSION

Depuis sa fondation, l'AFEAS travaille à l'amélioration de la qualité de la vie dans le milieu où elle est présente. Pour réaliser, de façon optimale, les recommandations que nous vous présentons, il est nécessaire de mettre en commun les efforts de tous les intervenants politiques, sociaux et économiques.

Nous sommes à l'ère du gigantisme. Il faut que les entreprises soient plus considérables pour être plus rentables. Il faut que les agglomérations soient plus populeuses pour donner le plus de services à un moindre coût per capita.

Il s'ensuit des situations qui ne sont plus à la mesure de l'être humain. Les services autrefois partagés au niveau des familles ou des patelins ne sont souvent plus possibles.

Le type d'emploi dont nous vous avons entretenu veut répondre à un besoin d'humanisation de notre société actuelle. Il faut, collectivement, se donner les moyens de payer le prix des conséquences du genre de société que nous avons mise en place.

Il y a beaucoup d'énergie humaine qui n'est pas utilisée: le nombre de sans-travail nous le prouve.

Il faut, bien sûr, chercher des moyens pour créer de nouveaux emplois, pour orienter nos étudiants vers les domaines où les possibilités de travailler sont plus grandes.

Mais notre époque ne restreint-elle pas l'éclosion d'initiatives personnelles dans ce domaine? Comment redonner à plus d'individus la motivation de se prendre en charge et le goût d'entreprendre de se créer un emploi à leur mesure?

Se poser la question serait déjà entreprendre la recherche de solutions.

LISTE DES RECOMMANDATIONS CONTENUES DANS LE MEMOIRENATALITE

1. L'AFEAS recommande que la formation des futurs travailleurs et travailleuses soit encouragée dans les disciplines suivantes:
 - travailleurs sociaux, infirmières, psychologues spécialisés dans les problèmes reliés à ceux qu'occasionnent la grossesse, l'accouchement, les premières années de la vie des enfants;
 - aides ou auxiliaires-familiales capables de répondre aux soins physiques et psychologiques que nécessitent de jeunes enfants, soit en milieu familial, soit en garderie;
 - éducateurs(trices) pouvant assumer la direction de garderies.

VIOLENCE

2. L'AFEAS recommande de prévoir la formation de travailleurs(ses) sociaux et d'animateurs(trices) capables de répondre aux besoins des personnes en détresse, particulièrement les femmes et les enfants victimes de violence à l'intérieur de la famille ou à la suite d'agressions à caractère sexuel.

AIDE A DOMICILE

3. L'AFEAS recommande de prévoir la formation d'infirmiers(ières), d'aides et d'auxiliaires-familiales, d'animateurs(trices) spécialisés dans les soins et l'aide à apporter à domicile aux personnes âgées, handicapées ou aux familles qui sont dans l'incapacité de pourvoir seules à leur entretien.

ENVIRONNEMENT

4. L'AFEAS recommande que soit prévue pour les prochaines années la formation de personnes préparées à assumer le travail d'assainissement des eaux: chimistes, analystes de laboratoire, ingénieurs, techniciens, agents d'information, ouvriers spécialisés, etc...

INDUSTRIE AGRO-ALIMENTAIRE

5. L'AFEAS recommande que soit prévue la formation de:
 - techniciens agricoles, agronomes, spécialistes dans la promotion, la conservation et la mise en marché;
 - techniciens spécialisés dans le compostage;
 - chercheurs, ingénieurs et techniciens spécialisés dans la production et la conservation de toute forme d'énergie.

FEMME ET TRAVAILLa formation

6. L'AFEAS recommande qu'on incite les établissements d'enseignement à faciliter aux femmes le retour aux études ou l'acquisition d'une compétence professionnelle:
 - en créant des services d'accueil et de soutien pédagogique adaptés au besoin de cette clientèle particulière;
 - en abolissant les limites d'âge pour l'accès à la formation;
 - en permettant une plus grande flexibilité des horaires;
 - en reconnaissant l'acquis réalisé hors du système d'enseignement comme équivalent à une formation générale;
 - en reconnaissant l'expérience de travail au foyer et de travail bénévole dans les domaines connexes à certains cours et programmes, en rendant ces derniers accessibles aux étudiants adultes sans exiger les pré-requis académiques normalement exigés pour les étudiants réguliers;
 - en informant adéquatement les candidats sur les débouchés du marché du travail;
 - en reconnaissant l'admissibilité aux prêts et bourses.
7. L'AFEAS recommande qu'on rende accessibles aux femmes tous les programmes de formation professionnelle.
8. L'AFEAS recommande que les subventions accordées aux entreprises, dans le cadre des programmes de formation en industrie, soient liées à l'obligation de donner priorité à l'embauche à titre permanent des stagiaires ayant rempli les exigences de cette formation.

Egalité de rémunération

9. L'AFEAS recommande que les offres salariales soient élaborées conformément aux dispositions de l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne, qui oblige "tout employeur à accorder un traitement ou un salaire égal à tous les membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même poste et au même endroit".
10. L'AFEAS recommande que le Ministère du travail et de la main-d'oeuvre procède à une analyse continue des salaires, bénéfices marginaux et autres avantages de tous les travailleurs, qu'il transmette les résultats à la Commission des droits et libertés de la personne, au Conseil du patronat et au ministre de la fonction publique, lesquels mettront en place les mécanismes destinés à faire cesser la discrimination dans l'emploi et que les informations recueillies soient transmises aux travailleurs et travailleuses.

Travail à temps partiel

11. L'AFEAS recommande que la Loi sur les normes du travail inclue des dispositions visant à réglementer et à protéger les conditions de travail des employés à temps partiel et à leur assurer les mêmes droits et les mêmes avantages sociaux que les employés à temps plein et cela en proportion de leurs heures de travail (congés de maladie, jours fériés, droit d'ancienneté, assurances, fonds de pension, etc...)

12. L'AFEAS recommande que les entreprises et la fonction publique généralisent les horaires flexibles et de rotation dans les secteurs où cela est possible, en affectant le même taux horaire aux employés à temps partiel et à temps plein.

13. L'AFEAS recommande que l'on offre les mêmes possibilités de formation en cours d'emploi pour les travailleurs à temps partiel ou occasionnels.