



REGARD SUR NOS CHOIX

Actes du congrès 1996

**CONSEIL D'INTERVENTION
POUR L'ACCÈS DES FEMMES
AU TRAVAIL DU QUÉBEC INC.
1265, RUE BERRI, BUR. 930,
MONTRÉAL, QUÉBEC H2L 4X4
TÉL. (514) 844-0760
FAX (514) 844-0571**

Actes du congrès "Regard sur nos choix"

La présente publication a été réalisée par
le CIAFT

Le reproduction totale ou partielle de la
présente publication est autorisée, à
condition d'en mentionner la source

Cette publication est en vente en commu-
niquant au bureau du CIAFT

Membres du comité organisateur du
congrès 1996:

Marie-Chantal Girard, CIAFT
Leesa Hogson, Formation'elle
Yolande Pilon, Centre Le Pont

Secrétariat:
Sonia Claveau

Supervision:
Marie-Chantal Girard
Thérèse Sainte-Marie

Conseil d'intervention pour l'accès des
femmes au travail
1265, rue Berri, bureau 930
Montréal Qc H2L 4X4

Téléphone: (514) 844-0760
Télécopieur: (514) 844-0571

Table des matières

| | |
|--|----|
| Mot de la présidente | 4 |
| Conférence d'ouverture..... | 5 |
| Préambule | 14 |
| Ateliers | 20 |
| Atelier 1 L'intégration au non traditionnel: nouvelles perspectives | 20 |
| Atelier 2 L'économie sociale et les femmes..... | 27 |
| Atelier 3 Quand on est plus sûres d'y croire | 33 |
| Atelier 4 À l'heure du partenariat, savoir magasiner | 36 |
| Atelier 5 L'équité salariale: une loi à quatre vitesses ? | 37 |
| Atelier 6 Sécurité du revenu et marché du travail: vers un arrimage cohérent ! | 42 |
| Remise des CIAFOS | 46 |
| Conclusion | 47 |

Mot de la présidente

Par: Dominique Chevalier
Présidente du CIAFT
et directrice générale de Partance

Provoquer les changements, préserver les acquis, voilà le thème de notre dernier congrès annuel. Je me joins au conseil d'administration et à la permanence pour offrir de sincères remerciements à toutes nos collaboratrices et à tous nos collaborateurs qui ont mis la main à la pâte afin de faire de ce XIVe congrès un succès.

Le CIAFT a provoqué des changements et le plus significatif pour les femmes c'est sans aucun doute l'adoption d'une loi sur l'équité salariale. Nous avons préservé certains acquis: les groupes spécifiques aux femmes sont toujours vivants. Nous continuons à nous questionner et l'assemblée nous a mandaté pour organiser un congrès d'orientation qui verra à redéfinir la mission du CIAFT en présence de toutes les remises en question et des nouvelles définitions du rôle de l'État. Ce dernier congrès a pu jeter les bases d'une réflexion qui tout au cours de l'année qui vient devrait alimenter nos débats.

Bonne lecture, bonne réflexion, bon débat.

Conférence d'ouverture

La lutte au déficit dans laquelle se sont obstinément engagés nos gouvernements impose des reculs importants aux principes d'équité et de justice sur lesquels se sont construits nos divers programmes sociaux.

Les coupes draconiennes appliquées à l'aide sociale, à l'assurance-chômage ou à l'éducation ont grandement mobilisé les mouvements sociaux dont celui des femmes.

Alternant des actions allant de la participation aux mécanismes gouvernementaux de concertation à l'organisation de vigile ou de manifestation, les groupes de femmes et de défense des droits doivent autant veiller à la sauvegarde de leurs acquis que de réclamer de meilleures protections sociales.

Dans un tel contexte, le risque d'éparpillement et d'essoufflement est bien réel. Il faut cibler inévitablement les interventions et faire des choix difficiles face à des situations qui évoluent très rapidement. Il faut également regrouper les énergies de chacune et chacun, élargir nos alliances et réfléchir sur nos stratégies. C'est ce que nous vous proposons de faire au cours des deux prochains jours.

Quelques réflexions sur le mouvement des femmes et ses stratégies dans le contexte politique et économique de 1996.

Personne ressource:
Madame Chantal Maillé
Directrice Institut Simone de Beauvoir
Université Concordia

(Petit préambule sur ma position d'observation du féminisme, à partir de la lunette de l'enseignement à des plus jeunes qui remettent passablement en question ce que la génération de leurs mères a élaboré...)

J'enseigne les Women's Studies dans un département où il est devenu tabou de mettre au centre de son enseignement des textes et ouvrages écrits par des femmes considérées comme privilégiées. Par exemple, un ouvrage écrit selon le point de vue d'une québécoise blanche et hétérosexuelle ne vaut pas très cher dans cette échelle où l'identité des individus est appréhendée à l'intérieur de boîtes pour la plupart binaires: blanche ou femme de couleur, hétérosexuelle ou lesbienne, working class ou middle class, ce dernier terme étant flou et son utilisation, élastique à l'infini. Les questions touchant aux femmes et à la politique ne sont tout simplement pas enseignées dans mon département parce que l'on considère qu'il s'agit là de préoccupations de femmes privilégiées. De la même façon, tout intérêt pour quelque chose qui est trop blanc est suspect. Le mouvement des femmes, particulièrement celui des Québécoises francophones, est décrié comme un haut lieu de racisme des femmes blanches à l'endroit des femmes de couleur. Au matérialisme du féminisme radical mis de l'avant par leurs mères, les jeunes féminis-

tes opposent la spiritualité et les valeurs non-matérielles. Au slogan "le privé est politique", on préfère celui du "politique dans le privé". Le contrôle de son petit environnement personnel est vu comme un acte politique tout aussi subversif que les actions de nature plus collective qui ont longtemps été la marque de commerce des luttes féministes.

Lorsque j'enseigne, je dois commencer chacun de mes cours en faisant référence à mes "personnal narratives" et dire à partir de quelle perspective je situe mon intervention. Cette pratique discursive obligée, qui s'apparente aux confessions pratiquées dans les groupes de gauche d'une certaine époque, s'inscrit à l'intérieur du courant de la politique identitaire, où la subjectivité du sujet et les particularités de son expérience doivent être clairement énoncées comme toile de fond de toute prise de position. En corollaire, le "je" vient remplacer ce "nous" on ne peut plus suspect pratiqué dans un féminisme de type beauvoirien, lequel postulait une expérience universelle, transhistorique et transculturelle de l'oppression des femmes. Si l'exercice de la parole féministe dans un tel contexte relève de la haute voltige, j'en retiens néanmoins la subjectivité réclamée comme arme politique pour continuer les luttes.

Questionnements de départ

Dans ma présentation d'aujourd'hui, je voudrais aborder un ensemble de questionnements en lien avec l'existence du mouvement des femmes en 1996 dans une société comme le Québec.

Avec l'actuel contexte économique et politique, que faut-il attendre du mouvement des femmes?

Quelle forme d'action politique peut être exercée par le mouvement des femmes?

Peut-on et doit-on sortir de la relation mouvement des femmes/État? En sous-question, on peut se demander si le mouvement des femmes n'est-il pas trop dépendant de l'État; le féminisme du mouvement des femmes en 1996 est-il trop tourné vers l'État, dans un contexte où l'État n'est plus à la mode, où l'on s'entend pour penser la réduction du rôle de l'État? Le féminisme peut-il se réduire à une liste d'épicerie adressée à l'État? Le féminisme peut-il survivre sans l'État?

Ma présentation abordera également la question des stratégies pour le mouvement des femmes. Je soutiendrai qu'il faut s'arrêter à penser au rôle global du mouvement des femmes, son importance stratégique sur l'échiquier politique et voir au-delà des stratégies utilisées par chaque groupe.

J'explorerai en conclusion différentes stratégies possibles pour le mouvement des femmes, soit:

- Faire en sorte que le mouvement des femmes se rapproche du pouvoir décisionnel
- Penser davantage à la concertation entre les groupes de mouvement des femmes et
- Apprendre le nouveau langage utilisé dans l'univers politique, soit celui des sciences économiques, se le réapproprier dans le but de le mettre au service de l'agenda féministe et non contre l'agenda féministe!

Après la seconde vague du mouvement féministe, comment peut-on qualifier la représentation politique des femmes dans le contexte de la société québécoise? Alors que la démocratie représentative fait l'objet d'une remise en question radicale au sein des sociétés occidentales, un nouveau dis-

cours féministe participe à la déconstruction du concept de représentation. Est-ce que la participation des femmes à la politique formelle est factice? Sert-elle seulement à conférer aux institutions comme les élections et les parlements une légitimité, celle de représenter tous les groupes de la société, alors qu'en fait on pourrait croire qu'elle sur-représente les groupes dominants et empêche la représentation équitable des groupes désavantagés?¹ Est-ce qu'un projet politique féministe peut être compris à l'intérieur des institutions existantes ou suppose-t-il de revoir ces institutions, de les abolir pour en faire surgir des nouvelles? Cette question, maintes fois posée par les féministes depuis trente ans n'a pas trouvé de réponse qui fasse consensus. Je défendrai dans le cadre de ma présentation que les structures politiques existantes représentent des lieux de pouvoir stratégiques que les féministes doivent cibler pour permettre aux luttes des femmes d'aller de l'avant.

Quelques remarques sur l'idée de représentation dans une société influencée par le nouveau discours sur le post-moderne.

Quand on parle de représentation politique des femmes, il y a bien davantage à observer que la seule réalité des femmes élues en politique. Convient-il d'inclure dans le terme politique tous les niveaux d'activité sociale et les combats plus obscurs menés sur le terrain de la vie privée? Est-il possible de tracer une ligne permettant de départager aisément ce qui est politique de ce qui ne l'est pas? Dans la perspective d'une vision féministe de la participation politique des femmes, j'inclus à la fois leur engagement dans les structures formelles d'activité politique et leur participation à des activi-

tés telles qu'action communautaire, engagement dans des groupes de pression et organisations bénévoles.

Le concept de représentation apparaît à plusieurs égards antinomique avec certains principes du féminisme. L'idée de représentation suggère au départ une délégation de pouvoir envers une personne et une concentration de pouvoir qui peut sembler difficilement conciliable avec le féminisme. Le problème n'est pas strictement un problème de système électoral. La représentation suppose une sorte d'inégalité entre le représentant et le représenté, ainsi que des différences dans les modalités de la participation. L'Occident vit aussi le déclin du parlementarisme: les décisions sont de plus en plus concentrées entre les mains d'un pouvoir exécutif très fort, assisté d'une bureaucratie dont le savoir lui confère une part substantielle de pouvoir; malgré ce glissement, les parlementaires continuent de représenter les populations de territoires donnés.

Dans la foulée du discours déconstructionniste, une autre question se pose: pour représenter, faut-il partager les mêmes caractéristiques, comme le sexe, la couleur ou encore la région d'origine? L'expérience d'une forme spécifique d'oppression, l'oppression raciale, par exemple, confère-t-elle une plus grande capacité à exercer correctement la représentation? Les dominants peuvent-ils représenter les dominés? Il faut répondre non à cette dernière question si l'on veut soutenir qu'une représentation politique des femmes ne peut venir que des femmes elles-mêmes. Il faudra cependant aussi s'objecter à l'idée d'une représentation universelle des femmes par les femmes. La déconstruction des méta-catégories permet-elle encore de penser le social comme un tout? Cette impossibilité

du social ne vient-il pas faire le jeu des forces de la droite néo-libérale et du nouveau totalitarisme économique?

Avec le post-moderne, les grands discours de la modernité, l'émancipation de l'humanité vers une fin radieuse, tout cela n'est plus envisageable. Le féminisme vit lui aussi son passage vers le post-moderne: après avoir élaboré une théorie explicative du malaise de la moitié du genre humain et postulé les conditions de la libération de l'humanité, voilà que le féminisme découvre qu'il doit se faire plus modeste. En corollaire à la fin des grandes identités se développe l'idée de différence. Rejeter les valeurs universalisantes de l'Occident chrétien pour les remplacer par quoi? Par le culte des différences et le fractionnement des identités. Par exemple, l'idée de femme comme concept représentant toutes les femmes n'est plus possible en dehors d'une référence à l'appartenance biologique. On doit enterrer cette femme universelle édiflée par Simone de Beauvoir et qui était si commode pour nos échafaudages théoriques. Mais a-t-on le choix quand tant de femmes rejettent un modèle qui est censé les représenter?

Il existe une tension évidente entre les intérêts des femmes définis d'abord en tant que genre et les autres aspects identitaires des femmes, soit leur identité sociale, culturelle et individuelle. Malgré cette tension fondamentale, il y a une question qui unit les femmes et sert de point de départ au développement d'une réflexion sur femmes et représentation, et c'est celle de l'exclusion des femmes en tant que groupe social et le besoin de remédier à cette situation.

Au-delà du discours théorique, une évaluation sommaire des modalités de la repré-

sentation politique des femmes au sein de la société québécoise nous conduit à développer l'hypothèse que la représentation politique des Québécoises est davantage liée à l'existence d'un mouvement des femmes fort et bien organisé, lequel agit comme courroie de transmission envers les structures traditionnelles de représentation politique, qu'à la présence de femmes élues dans les structures politiques. C'est le mouvement des femmes davantage que la venue d'une première génération de femmes élues en politique active qui a permis aux femmes de faire des gains significatifs en matière de droits. Les gains juridiques faits au cours des dernières années semblent être attribuables bien davantage aux pressions exercées par le mouvement des femmes à l'extérieur de l'appareil politique qu'aux pressions exercées à l'intérieur des institutions politiques par des parlementaires proches des dossiers de condition féminine. Les femmes élues en politique ont joué un rôle souvent marginal dans l'adoption d'une série de législations demandées par le mouvement des femmes, ne serait-ce que parce que leur pouvoir réel au sein des gouvernements continue d'être faible². Cependant, l'arrivée récente de féministes ayant milité activement dans des groupes de femmes et se retrouvant élues en politique active ouvre la porte à une nouvelle médiation des intérêts portés par le mouvement des femmes³. La représentation politique des femmes est en réorganisation et fait son entrée dans les institutions traditionnelles de la vie politique.

Les Québécoises en politique active: un portrait en chiffres

Les données sur le nombre de femmes élues aux différents échelons des institutions démocratiques constituent de bien piètres in-

dicateurs de la représentation politique des femmes. Néanmoins, ils sont fort révélateurs du niveau d'insertion des femmes dans les structures politiques existantes. Que l'on ait 5% de femmes élues ou encore 60%, voilà des chiffres qui indiquent des tendances plus profondes. Au cours de la seconde moitié du vingtième siècle il y a eu une nette progression des pourcentages de femmes présentes à tous les niveaux d'activité politique formelle et ce, sans qu'il n'existe de système de quotas. Au palier de la politique scolaire⁴, par exemple, on note que les femmes constituent presque la moitié des élus. Mais les règles qui régissent les institutions politiques et les nouvelles tendances allant vers le fractionnement des identités empêchent la formation d'un front commun qui se poserait comme structure représentative des femmes.

Dans l'ensemble du Canada, et cela vaut de la même façon pour le Québec, la progression des femmes en politique municipale, principalement dans les grands centres urbains, se fait plus rapidement qu'en politique fédérale et provinciale. En 1995, on comptait 9,3% de mairesses au Québec et 19,0% de conseillères, alors que dix ans auparavant, on avait 2,8% de mairesses et 7,6% de conseillères⁵. Depuis les dernières élections municipales au Québec, on compte trois mairesses de moins que l'an dernier. Plusieurs grandes villes canadiennes, Toronto, Ottawa, Edmonton et bon nombre de villes québécoises de moyenne envergure sont dirigées par des femmes. Montréal compte 31% de femmes qui siègent à son conseil municipal⁶.

Au niveau du gouvernement provincial, le Québec a 18,4% de femmes élues, ce qui est dans la moyenne supérieure pour l'ensemble des provinces canadiennes. Aux élections

fédérales canadiennes de l'automne 1993, 17,9% de femmes ont été élues, alors que l'on comptait 22% de femmes candidates. Donc, si l'on prend les trois plus importants niveaux de gouvernement au Canada, soit le niveau municipal, provincial et fédéral, on peut tirer la conclusion que bien que les candidatures féminines aient fait des avancées significatives, particulièrement au niveau des grandes villes, dans l'ensemble les taux moyens de femmes élues tournent au mieux autour de 20%. Une exception à la règle: les gouvernements scolaires. Au Québec, fait sans précédent, on retrouve d'incroyables pourcentages de femmes élues au niveau scolaire. En moyenne, les commissions scolaires comptent 43% de femmes commissaires et 31% des commissions scolaires ont une femme à leur tête.

Au niveau syndical, qu'en est-il de la présence des femmes? Selon une étude publiée par le Conseil du Statut de la femme, les femmes sont encore loin d'occuper les postes décisionnels au sein des grandes centrales syndicales proportionnellement à leur présence parmi la main-d'oeuvre syndiquée; 275 des postes à la direction des quatre grandes centrales syndicales québécoises sont détenus par des femmes. Bien que les femmes soient encore largement sous-représentées dans le milieu syndical, les groupes syndicaux semblent avoir pris conscience du problème. En effet, les comités de condition féminine constituent des éléments dynamiques en faveur du changement de traditions encore bien ancrées. Certaines centrales ont un programme d'accès à l'égalité aux structures syndicales électives⁷.

La représentation politique des femmes au Québec: le rôle du mouvement des femmes

Aborder la question de la représentation politique des femmes signifie l'acceptation du principe qu'il est possible de représenter politiquement les intérêts des femmes parce que ces dernières partagent une communauté d'intérêts. Les femmes, ici comme ailleurs, forment un groupe qui, outre l'appartenance à un sexe biologique commun, possède des caractéristiques hétérogènes quant à d'autres aspects. Qu'ont en commun une bourgeoise d'origine anglo-saxonne, une francophone vivant sous le seuil de la pauvreté et une intellectuelle appartenant à une communauté autochtone pour ce qui est de priorités à mettre de l'avant à l'agenda politique? Y a-t-il des convergences possibles pour les femmes? Si la femme universelle n'existe plus, comment penser quelque chose qui serait une forme de représentation politique des femmes? Faudrait-il fractionner les réseaux de représentation?

En guise de réponse, je dirai qu'au delà des différences, on peut néanmoins présumer de l'existence d'une certaine communauté d'intérêts chez la majorité des femmes; de toute façon, la démocratie ne suppose-t-elle pas que la communauté d'intérêts ne saurait être partagée par tous et toutes mais qu'elle impose la tyrannie de la majorité? Sur la base de l'existence de cette communauté d'intérêts, on peut aussi défendre que les féministes en sont maintenant arrivées à l'étape de développer un projet politique qui leur convienne. Cela suppose de représenter en même temps les intérêts communs des femmes en tant que genre et de permettre l'expression des intérêts divergents des femmes en tant qu'individues

appartenant à une multitude de réalités.

Sans nier les ambiguïtés du discours déconstructionniste, je pose une question qui se situe à l'intérieur des paramètres de la légitimité des institutions politiques existantes: peut-on, à l'heure actuelle, parler d'une représentation qui défende au sein des institutions politiques les intérêts des femmes? Poser une question semblable apparaîtra en contradiction flagrante avec la discours théorique amené en introduction de ce texte. Je plaiderai ici que l'idée même de contradiction n'est pas dénuée d'intérêt: par ailleurs, les différents niveaux d'approche d'une même question contiennent certes des tensions non résolues mais génératrices d'un éclatement créateur dans la perspective.

Au Québec, on constate que les femmes n'ont pas de véritable représentation politique dans les institutions existantes; jusqu'à maintenant ce sont les groupes de femmes davantage que les quelques femmes élues en politique qui ont été les porte-parole des intérêts des femmes auprès des institutions politiques. Parce que le mouvement féministe au Québec est fort et organisé, il a obligé les gouvernements à réagir et à lui concéder des gains dans plusieurs dossiers. Un gouvernement, pour maintenir sa crédibilité face à la population quant à ses capacités de représentation, doit montrer une certaine flexibilité à l'égard des réponses qu'il fournit aux demandes qui lui sont adressées; c'est ainsi que les femmes ont réussi à faire des avancées importantes à l'aide des institutions politiques existantes en Occident. Ces gains sont en grande partie le fruit des pressions exercées sur les instances politiques par les femmes à l'intérieur du mouvement féministe et par le soutien de l'opinion publique aux actions

du mouvement féministe. Chaque victoire obtenue illustre combien le jeu politique, en cette fin du 20^e siècle, au Québec et dans bien d'autres endroits est largement influencé par l'organisation des groupes de pression.

Au premier coup d'oeil, ce qui surprend du mouvement des femmes, au Québec, c'est sa forme tentaculaire très étendue, caractérisée par le contrôle des groupes organisés sur l'agenda politique du féminisme québécois au détriment des autres composantes que sont les intellectuelles, les théoriciennes et les artistes féministes. En corollaire, l'agenda du féminisme québécois est dirigé vers l'État, avec des demandes essentiellement matérielles. Évidemment, nous sommes en Amérique du Nord et le mot Backlash n'est jamais très loin quand on cherche à sous-peser la portée réelle de ce mouvement. Backlash dans le discours médiatique et backlash dans le militantisme féministe actif, mais on ne saurait passer sous silence le fait que le mouvement des femmes demeure un interlocuteur de premier plan dans la société québécoise et qu'il joue très activement plusieurs rôles: il informe, il dénonce, il outille, il aide, il demande. Quelle somme colossale de travail est abattue par les groupes de femmes! Je réitère le constat que le mouvement des femmes, au Québec, a été dans notre histoire récente l'acteur le plus important de la représentation politique des femmes. Il a été l'élément le plus déterminant pour les gains qu'ont faits les femmes au cours des 30 dernières années. Les récents acquis dans les dossiers portés par le mouvement des femmes sont davantage le résultat d'actions concertées de la part des groupes féministes que d'actions fructueuses de la part de femmes élues en politique. La plupart des femmes qui ont jusqu'à ce

jour été élues en politique n'étaient pas dans une position de pouvoir véritable et qu'il leur était difficile d'agir à titre de porte-parole des intérêts des femmes. L'arrivée de femmes en politique active n'a eu jusqu'à maintenant qu'un impact relatif sur l'amélioration des droits des femmes. Les résultats positifs obtenus dans l'avancement des dossiers de condition féminine sont davantage le fruit de l'activisme extra-parlementaire de groupes de femmes même si, avec l'arrivée de féministes en politique active, cela est probablement en voie de se réorganiser. Néanmoins, il n'est pas toujours facile d'appuyer une féministe qui se lance en politique. Je voudrais ici tenter de tirer certaines leçons de l'expérience de Kim Campbell. On ne saurait à ce chapitre passer sous silence l'onde de choc qu'a provoqué l'étoile filante dans le ciel de la politique canadienne qu'a été Kim Campbell. Je pense que l'exemple de la venue de cette femme à la tête du gouvernement fédéral pour une très courte période, en 1993, donnera à réfléchir aux féministes qui s'intéressent de près aux questions politiques. L'occasion était trop belle: une femme qui se disait ouvertement féministe fait une campagne totalement à droite. Jamais celle-ci ne réussit à se gagner le moindre appui des féministes, même de celles qui défendent l'idée qu'il faut absolument plus de femmes et plus de féministes en politique, au-delà des lignes partisans. À cause de l'échec de Kim Campbell, il me semble que l'on peut remettre en question le réalisme de mots d'ordre comme "il faut davantage de femmes en politique, à tout prix". Ça n'a pas fonctionné, les féministes et les femmes sympathiques au féminisme n'ont pas suivi Kim Campbell. Les traditions politiques bien installées ne se transforment que sur une très longue période. Dans une société qui est traversée par les

clivages propres à son histoire, les féministes ont des problèmes à établir clairement un échiquier politique qui leur soit favorable.

En guise de conclusion

Pour terminer, je propose de discuter de stratégies possibles pour contrer les résistances à une véritable représentation politique des femmes et de leurs intérêts multiples et augmenter la visibilité et l'efficacité du mouvement des femmes:

- 1- accroître le nombre de féministes qui s'impliquent en politique active;
- 2- en arriver à une plus grande efficacité des groupes féministes quant à la poursuite d'objectifs;
- 3- amorcer une réflexion sur la réforme des institutions politiques pour les harmoniser avec les exigences d'un projet politique féministe;
- 4- devenir des expertes en sciences économiques pour mieux maîtriser le nouveau discours servi par la classe politique et les décideurs pour justifier les décisions prises.

Les groupes féministes doivent promouvoir chez leurs membres l'idée d'aller en politique. À noter que plusieurs groupes travaillent actuellement en ce sens et offrent des sessions de formation à l'action politique. Peut-être faut-il faire le constat que tant que le mouvement des femmes demeure un interlocuteur extra-parlementaire, il se condamne à demeurer un groupe de pression parmi d'autres, alors que la réalité qu'il représente en fait la force de la moitié de la population!

Accroître l'efficacité des groupes féministes dans leurs actions de lobbying. Les groupes

féministes, pour en arriver à une plus grande efficacité, doivent faire l'effort de développer un projet politique détaillé dans lequel ils identifieraient leurs priorités politiques et sociales et définiraient un ensemble de grands axes de mobilisation. Il ne s'agit pas de hiérarchiser les revendications des femmes tant que de refaire l'exercice de définir ce que nous voulons comme changements. Afin d'accroître l'efficacité des groupes féministes, il importe également de veiller à renouveler le membership et de s'assurer le soutien de l'opinion publique féminine quant aux objectifs poursuivis. Cela suppose, pour les groupes de femmes, de porter attention à l'information auprès de la population et au recrutement. Le bilan effectué par Femmes en Tête⁸ en 1990 auprès des groupes de femmes du Québec en arrivait à des conclusions semblables: le thème du pouvoir est celui qui retient au premier chef l'attention des groupes. Inverstir tous les lieux de pouvoir, voilà la grande priorité pour l'an 2000. La reconfiguration du mouvement des femmes passe également par le développement d'alliances avec le mouvement communautaire et le mouvement syndical.

Une troisième stratégie s'inscrit en partie dans la lignée d'un exercice de redéfinition de nos priorités puisqu'il s'agit de réformer les institutions politiques pour les harmoniser avec celles d'un projet politique féministe. Un projet politique féministe signifie-t-il la remise en question ou l'abandon des institutions politiques telles que le parlement et le gouvernement? Il serait intéressant d'en arriver à des institutions politiques plus décentralisées, où la participation de la population se fait plus directement pour la prise de décision. Certaines valeurs politiques, comme la recherche de

consensus, la représentation des groupes minoritaires par rapport au pouvoir social, me semblent davantage en harmonie avec une philosophie féministe du pouvoir. Le féminisme comme mouvement d'idées offre plusieurs pistes pour repenser la démocratie représentative, pistes qui méritent que l'on y porte attention.

Enfin, à court terme, je pense que nous avons tout avantage à devenir des cracks de la science économique, à maîtriser son langage et ses écoles de pensée, de façon à ne pas avoir cette impression de n'avoir pas de véritable contrôle sur les revendications que nous formulons à cause des impératifs de l'économie.

Note de bas de page:

1 Pour un exposé détaillé de cette question se référer à: C. Maillé, "Challenges to Representation: Theory and the Women's Movement in Quebec", in J. Arscotte et L. Trimble (sous la direction de), **In the Presence of Women Representation in Canadian Governments**. Toronto, Hartcourt Bracc, 1996, p.47-63.

2 Voir: M. Tremblay et R. Pelletier, **Que font-elles en politique?**, Ste-Foy, Presses de l'Université Laval, 1995, chapitre 4, "Les femmes en politique représentent-elles les femmes?", p.127-166.

3 D'amours, Martine, "Entre les élues et les groupes de femmes: le courant passera-t-il?" in **La Gazette des femmes**, revue du Conseil du Statut de la femme, Québec, vol. 16, no 4, 1995, p.15-21.

4 Au Québec, les commissions scolaires sont de véritables entités politiques: les commissaires qui y siègent sont élus au suffrage universel au cours d'élections publiques qui se tiennent une fois tous les quatre ans. Par ailleurs, les commissaires dis-

posent du pouvoir de légiférer sur les principaux dossiers touchant aux questions scolaires. De plus, ils ont la capacité de prélever directement les taxes et de les administrer. Même si la participation de l'électorat aux élections scolaires semble demeurer beaucoup plus faible que la participation aux élections municipales ou provinciales, se situant autour de 20% en moyenne pour le Québec, les commissions scolaires sont des lieux disposant d'un véritable pouvoir de prise de décision. Voir: C. Maillé, "La politique scolaire et les territoires politiques des femmes: points de convergence", in M. Tremblay et C. Andrew (sous la direction de), **Les femmes et la représentation politique au Canada**, Montréal, (à paraître chez Remue-ménage en 1997).

5 Source: **En toute équité**, Ministère des Affaires municipales, 1994 et **Statistiques**, Ministère des Affaires municipales, 1995.

6 Voir C. Maillé, "Women and Political Representation", in **Canadian Politics**, J.P. Bickerton and A.G. Gagnon (sous la direction de), Peterborough, Broadview Press, 1994, p. 156-172.

7 Conseil du Statut de la femme, **Femmes et pouvoirs: la révolution tranquille**, Gouvernement du Québec, 1993.

8 Femmes en tête, **De travail et d'espoir. Des groupes de femmes racontent le féminisme**, Montréal, Éditions du remue-ménage, 1990. Ce document présente les résultats d'une vaste enquête menée auprès des groupes de femmes québécoises dans le cadre des événements soulignant le 50^e anniversaire du droit de vote des Québécoises.

Préambule

Personne ressource:
Thérèse Sainte-Marie
Directrice générale du CIAFT

Regard sur nos choix

Pour faire écho à la mise au point de madame Chantal Maillé concernant la subjectivité de son intervention, permettez-moi de faire aussi la mienne.

Lorsque mon conseil d'administration m'a chargé de donner suite à la communication de madame Maillé en livrant un exposé sur les choix d'intervention que le CIAFT a fait en regard de la conjoncture politique de l'année qui vient de s'écouler, j'imagine, du moins j'espère, qu'il ne s'attendait pas à ce que je le fasse en toute objectivité.

Comme directrice du CIAFT donc, mais aussi comme militante féministe (de race blanche et québécoise dite de souche, de surcroît), je désire à la fois partager mes réflexions personnelles ainsi que celles de mon conseil d'administration face aux enjeux sociaux et économiques auxquels nous sommes toutes confrontées et face aux stratégies que nous avons employées en tant que CIAFT d'abord, mais aussi en tant que groupe national de femmes travaillant en concertation avec d'autres organisations féministes et avec des organisations syndicales et communautaires.

Pour ce faire, j'aimerais faire une brève revue des principaux aspects de la conjoncture politique qui ont marqué la dernière année et qui ont fortement interpellé les différents groupes sociaux.

Éléments de conjoncture

Le premier élément que j'aimerais souligner, c'est sans doute celui du contexte post-référendaire. Ainsi, après avoir participé aux consultations de la Commission sur l'avenir du Québec et travaillé à l'élaboration d'un projet de société résolument social-démocrate, de nombreux groupes communautaires et groupes de femmes ont dû par la suite retomber brutalement dans des réalités nettement plus néo-libérales.

Ainsi avec les lendemains du référendum, ces groupes ont dû composer avec les objectifs de réduction de l'État et transiger autant avec les politiques de décroissance qu'avec les coupes drastiques dans les finances publiques québécoises et canadiennes. Une illustration concrète de ce virage s'est manifesté au palier fédéral, avec l'adoption de la loi sur l'assurance-emploi qui a, comme vous le savez, pour effet de réduire considérablement l'accès des femmes et des travailleuses et travailleurs précaires aux prestations de l'État. Cette réforme du régime fédéral de l'assurance-chômage, a été suivie de près par le gouvernement du Québec. En effet, celui-ci annonçait également une réforme de la loi sur la Sécurité du revenu, avec une large consultation publique, tout en appliquant en même temps des coupures successives dans les programmes et mesures destinés aux prestataires.

Mais la redéfinition du rôle de l'État ne s'est pas uniquement opérée dans les régimes de prestations aux individus. Elle s'est aussi révélée à travers la régionalisation et la décentralisation des pouvoirs fédéraux et provinciaux, à travers le virage ambulatoire dans le domaine de la santé et des services sociaux et à travers des coupures significa-

tives dans divers programmes sociaux.

Toutes ces réformes ont produit d'importantes ondes de choc au sein des milieux communautaires et des groupes de femmes. Sollicités sur un très grand nombre de champs sociaux, autant sur le plan régional que sur le plan national, ceux-ci ont eu fort à faire pour ne pas céder à la panique. Ils ont dû alors ajuster ensemble leurs stratégies et miser sur le partage de leurs énergies et de leurs analyses.

C'est ce que le CIAFT a fait au cours de la dernière année. Membre de la FFQ et de la Coalition des femmes contre la pauvreté, de la Coalition des organismes communautaires en développement de la main-d'oeuvre, de la Coalition en faveur de l'équité salariale, de Solidarité populaire Québec et de diverses autres tables de concertation, le CIAFT a travaillé en étroite collaboration avec les autres groupes nationaux de femmes mais aussi avec les groupes syndicaux et communautaires.

De cette façon, le CIAFT a pu intervenir, avec des énergies variables selon le cas, sur différents sujets comme l'équité salariale, le salaire minimum, l'assurance-emploi, la politique active du main-d'oeuvre, la sécurité du revenu, la révision de la fiscalité québécoise, les politiques en éducation et le gel des frais de scolarité.

Les priorités du CIAFT

À travers toutes ces préoccupations, deux dossiers d'intervention ont été priorisés par le conseil d'administration du CIAFT. Celui de l'équité salariale et celui de la participation des femmes au développement des régions. Pourquoi?

Parce que dans les deux cas, cela rejoignait des préoccupations profondément enracinées dans la mission du CIAFT: celle de la pauvreté chronique des femmes, et ce, même lorsque celles-ci réussissent à s'intégrer sur le marché du travail et celle de l'exclusion des femmes des lieux de pouvoir et de développement économique.

(Ici je crois d'ailleurs que nous rejoignons les propos de Madame Maillé lorsque celle-ci soulignait que le problème de l'exclusion des femmes permettait d'unir les intérêts des femmes indépendamment de leur identité sociale, culturelle et individuelle).

L'équité salariale

En ce qui a trait à la revendication sur l'équité salariale, nous pouvons affirmer, sans pavoiser, que les stratégies des groupes de femmes développées en concertation avec les organisations syndicales ont permis de nous rendre à cet aboutissement d'une longue lutte de femmes.

Plusieurs composantes ont permis que l'on soit à cette ultime étape de l'adoption d'une loi pro-active en équité salariale.

En premier lieu, bien sûr, l'unification des forces des groupes de femmes et des organisations syndicales. Cette solidarité a permis l'extraordinaire mobilisation qui a été organisée autour de la Marche des femmes contre la pauvreté et de la Vigile des femmes contre la pauvreté. Sans cette force de pression large et soutenue de femmes de tous les milieux, nous aurions jamais autant entendu parler d'équité salariale au cours de la dernière année.

Mais il y a plus encore. Il faut mentionner, en second lieu, que la revendication de la loi

sur l'équité salariale demeure, sans doute, un des plus beaux exemples permettant de démontrer qu'il est possible de développer des complicités entre les organisations féministes et les femmes élues dans les structures politiques et ce, indépendamment des logiques partisans.

Finalement, je mentionnerai, en troisième lieu, une considération qui n'est pas la moindre et qui rejoindra les deux autres composantes de cette recette stratégique: celle de la mise au rancart des intérêts particuliers des groupes pour assurer l'atteinte de l'objectif commun.

Sur ce point, la Coalition en faveur de l'équité salariale, (et là-dessus je reconnais que je ne suis sans doute pas du tout objective) doit une fière chandelle au CIAFT pour lui avoir prêté très généreusement les services de sa directrice générale.

Je sais pour ma part tout le temps que j'ai consacré à ce dossier et je remercie très chaleureusement, en mon nom personnel mais aussi au nom de la Coalition en faveur de l'équité salariale, (si quelques-unes de ses membres ici présentes veulent bien me le permettre), les membres du conseil d'administration ainsi que les membres du CIAFT de leur très grande patience face aux contraintes et aux exigences de mon rôle de porte-parole de cette Coalition.

Femmes et développement des régions

Parlons maintenant de la seconde priorité d'intervention du CIAFT, soit celle de la participation des femmes au développement des régions. En dépit du fait qu'elle ne réponde pas à une mobilisation aussi médiatisée que celle qui s'est associée à l'équité salariale, on peut malgré tout affir-

mer que ce dossier permet de canaliser et de rassembler les énergies de nombreuses femmes en région. Des femmes qui se battent souvent dans l'ombre et parfois aussi en terrain hostile pour développer des projets qui tiennent compte des besoins et des caractéristiques de la main-d'oeuvre féminine.

Cherchant à briser cet isolement que vivent trop souvent les femmes qui réussissent à "infiltrer" les lieux de pouvoir, le CIAFT a mis sur pied le Réseau des représentantes en condition féminine au sein des structures de développement régional (CRD) et des conseils régionaux de la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre (SQDM).

Ce Réseau, qui fonctionne maintenant depuis un an et demi, permet de développer des échanges on ne peut plus fructueux face à l'exclusion des femmes des programmes de formation professionnelle mais aussi face à leur exclusion des lieux de pouvoir en tant que tels. Bien ancré sur les réalités vécues par les femmes dans chacune des régions, ce Réseau permet aussi de bien mesurer l'écart entre les politiques nationales de développement de la main-d'oeuvre et de développement des régions et la réalité beaucoup plus coriace du terrain.

Grâce au rayonnement et aux activités de ce Réseau, le CIAFT a pu obtenir le mandat d'agir en tant que comité adviseur en condition féminine pour la Société québécoise en développement de la main-d'oeuvre. Cette reconnaissance des compétences du CIAFT, qui a été accordée autant par la SQDM que par le Secrétariat au développement des régions devrait nous permettre, du moins c'est notre objectif fondamental, de consolider la présence des femmes au sein de ces

structures et ainsi développer éventuellement des politiques et des programmes qui favoriseront davantage les femmes.

Au-delà des priorités de travail

Ces deux priorités de travail ont bien sûr accaparé une très grande partie des énergies du CIAFT; mais...elles ne les ont pas pris toutes. Comme vous avez déjà pu le constater ou comme vous le constaterez demain à la lecture de notre rapport d'activités, nous avons également participé à différentes consultations gouvernementales, y compris celle des États généraux sur l'éducation et celles des sommets économiques du printemps et de l'automne.

À ce dernier sujet, j'aimerais ouvrir une autre parenthèse car je sais qu'un très grand nombre d'entre vous aimerait bien connaître les multiples détails de cet exercice de concertation qui sort plutôt de l'ordinaire, le moins qu'on puisse dire.

Sans vouloir verser dans l'anecdote et sans vouloir non plus faire un bilan trop hâtif, j'aimerais simplement souligner que ce type d'événement ne permet pas de faire tous les débats et toutes les nuances qui devraient être faits lorsqu'il s'agit de fixer de grandes orientations gouvernementales. Avec des temps de réflexion et de parole extrêmement limités, on peut s'interroger sur le sens véritable des consensus qui semblent se dégager de ce sommet.

Quoiqu'il en soit, j'ajouterai seulement que je suis convaincue qu'il était primordial de soutenir fermement notre revendication concernant la clause appauvrissement 0. Que nous n'ayons pas obtenu l'engagement demandé au gouvernement, il fallait bien s'y attendre. Mais nous aurons tout de même

fait des gains substantiels, qui ne se mesurent peut-être pas de façon très concrète pour cette partie de la population la plus pauvre que nous défendions, mais qui se mesurent plutôt sur le plan de la force politique du mouvement des femmes. Un grand merci à Françoise David pour avoir si bien tenu le gouvernail !

Avant d'aborder les enjeux et perspectives de la prochaine année, j'aimerais partager une dernière réflexion concernant les grandeurs et les misères de travailler en Coalition, peu importe laquelle. Comme je l'ai déjà mentionné, cette façon de plus en plus fréquente de mettre en commun les énergies des groupes de femmes et des groupes communautaires est d'abord venue de la nécessité d'élargir nos alliances mais elle est venue, et surtout probablement, de la nécessité de rationaliser les ressources des organisations face à une conjoncture de plus en plus interpellante. Qu'il s'agisse de sécurité du revenu, d'équité salariale, ou de politique de développement de la main-d'oeuvre, il est maintenant impensable de travailler chacun et chacune en vase clos.

De plus en plus donc, les groupes de femmes s'organisent ensemble pour intervenir ponctuellement sur des sujets précis. C'est ce que nous avons fait par exemple en produisant un mémoire sur la fiscalité avec le groupe des 13.

Et nous faisons également des actions communes avec de larges coalitions regroupant des organismes communautaires et de groupes syndicaux. Il en est ainsi pour notre participation à Solidarité populaire Québec, à la Coalition en faveur de l'équité salariale et à la Coalition des organismes communautaires en développement de la main-d'oeuvre.

Cette collaboration avec ces mouvements larges présente beaucoup de mérites mais elle comporte aussi ses difficultés. En plus des risques tangibles de dilution des positions initiales de chacune des organisations membres d'une coalition, s'ajoute une certaine perte d'identité organisationnelle qui peut conduire à quelques contradictions.

Le CIAFT, par exemple, puisque c'est de nous dont je veux parler, est membre de pas moins de quatre organisations qui ont participé au dernier sommet. Or si ces organisations communautaires ont partagé une compréhension commune des enjeux en cause, tous n'ont pas employé les mêmes stratégies à l'issue de ce sommet.

Tout ceci pour dire que si comme membre active ou comme salariée d'un groupe de femmes on éprouve nous-mêmes quelques difficultés à déterminer où commence et où se termine ce qui lui appartient en tant que groupe, il est possible que l'ensemble des membres mais aussi des femmes en général puissent aussi éprouver les mêmes difficultés. Il y a là un danger potentiel de confusion qui risque d'affaiblir le membership des groupes de femmes, dont le nôtre. Voilà une réflexion qui devra certainement être développée au cours de l'an prochain au CIAFT.

C'est ce qui nous amène à parler des perspectives de la prochaine année.

Perspectives

À peu près tout le monde s'entend pour dire que l'année prochaine sera tout aussi difficile sinon plus que celle qui vient de se terminer.

Il y aura bien sûr des consultations très importantes, comme celles qui auront cours prochainement sur la sécurité du revenu et sur la politique familiale. Des enjeux de taille se profilent pour les femmes à travers ces réformes et le CIAFT devra certainement y voir de plus près.

Par ailleurs les politiques de décentralisation et de régionalisation des programmes de développement de la main-d'oeuvre auront également un impact majeur pour près de la moitié des groupes membres du CIAFT. Avec cette décentralisation, la pertinence de l'intervention spécifique auprès des femmes en intégration au marché du travail est de plus en plus remise en question. Le CIAFT aura fort à faire avec ses membres pour assurer la continuité des services spécifiques auprès des femmes et ainsi maintenir les compétences à la fois de ses membres et celles du CIAFT lui-même dans la problématique de l'intégration des femmes au travail.

Finalement, il faudra aussi réfléchir sur l'impact de la régionalisation sur les groupes nationaux eux-mêmes. Les pôles de pouvoir se dirigeant résolument vers les régions, le rôle des groupes nationaux comme le CIAFT sera inévitablement appelé à changer. Déjà, avec l'R des centres de femmes et le Regroupement provincial des maisons d'hébergement pour femmes victimes de violence, nous prévoyons tenir un séminaire de travail sur les enjeux particuliers s'articulant autour de cette question. Cela reste donc à suivre....

Conclusion

En guise de conclusion, j'aimerais tout simplement vous dire qu'en dépit du fait que le

mouvement des femmes ait pris une force accrue depuis deux ans, il demeure malgré tout assez fragile face aux énormes enjeux avec lesquels il doit composer. Il en est de même pour le CIAFT.

Si comme membres, vous êtes aussi fiers que le sont le conseil d'administration et le personnel face au travail que le CIAFT a accompli, alors nous pourrions assurément en conclure que nous avons fait les choix d'intervention qu'il fallait. Mais nous espérons aussi que vous compreniez que toute cette énergie qu'a requis ce travail n'est pas éternellement renouvelable. J'oserais même dire qu'elle est tout-à-fait épuisable !

C'est pourquoi, nous vous encourageons fortement à participer à l'assemblée générale du CIAFT et à vous joindre activement à l'un ou l'autre de nos comités de travail. Ce n'est vraiment que toutes ensemble que nous pourrions véritablement constituer une force importante de pression. Merci.

Ateliers

Atelier 1

L'autonomie économique des femmes passe par un meilleur accès à des emplois diversifiés. Avec les années, des stratégies ont été élaborées pour permettre d'ouvrir des secteurs d'emploi où les femmes sont peu présentes. L'atelier portera sur le projet "Femmes et production industrielles" qui identifie l'ouverture des employeurs vis-à-vis de la présence des femmes dans les entreprises manufacturières. Par ailleurs, une tuyauteuse viendra présenter les défis et embûches propre à un secteur non traditionnel.

L'intégration au non traditionnel: nouvelles perspectives

Personne ressource:

Marguerite Surprenant

Projet femme et production industrielle

Table de concertation des groupes femmes
de la Mauricie-Bois-Francis-Drummond

Isabelle Dugré et moi allons vous présenter deux perspectives différentes de la problématique de l'intégration des femmes dans des métiers non traditionnels. Je vous présenterai la perspective des employeurs quant à la présence des femmes dans leurs entreprises et Isabelle témoignera des embûches et des défis propres au travail dans un métier non traditionnel.

Le projet Femmes et production industrielle¹ avait pour objectif de **promouvoir la main-d'oeuvre féminine dans des emplois à la production dans le secteur**

manufacturier auprès des employeurs de ce secteur. Il nous apparaissait important de connaître la position de ceux-ci vis-à-vis l'embauche des femmes dans leurs entreprises et les opportunités d'emplois pour les femmes dans ce secteur. Nous avons donc mené une enquête auprès de 33 employeurs qui ont des femmes, qui ont déjà eu des femmes ou qui n'ont jamais eu de femmes à la production dans leurs entreprises. Je vous donnerai donc les résultats de cette enquête et vous décrirai comment nous avons effectué la promotion de la main-d'oeuvre féminine en utilisant ce que les employeurs nous ont dit.

Les buts de l'enquête effectuée auprès des employeurs du secteur manufacturier étaient d'identifier les emplois de métier qui présenteraient les plus grandes opportunités pour la main-d'oeuvre féminine, de connaître l'intérêt et les réticences des employeurs quant à la présence des femmes à la production dans des emplois non traditionnels et de tracer un profil des entreprises manufacturières de la région 04 quant à leurs pratiques d'embauche et de gestion de l'intégration des femmes.

L'enquête a couvert 15 des 19 secteurs manufacturiers et a exclu le secteur de l'habillement qui a un taux de féminité de 85%. Nous avons demandé aux employeurs de décrire chacun des postes de leur entreprise. Au total, 205 postes à la production ont été décrits selon les fonctions du poste, les exigences de formation, les qualités personnelles, les exigences physiques et l'expérience requise. Puis, nous leur avons demandé s'ils avaient eu des candidatures féminines pour ces postes et s'ils verraient des femmes occuper ces postes.

Tout d'abord, l'enquête démontre que pour

84% des postes, les employeurs n'ont jamais eu l'idée d'embaucher des femmes. L'enquête indique aussi que la situation des femmes en emploi dans le secteur manufacturier est semblable à celle qu'elles vivent sur le marché du travail où elles sont cantonnées à un nombre restreint d'emplois. Les femmes détiennent 16% des 205 postes de métier examinés. Toutefois, les employeurs considèrent que les femmes seraient aptes à détenir 81% de ces postes. Cela nous permet de croire que les femmes pourraient avoir accès à un plus grand nombre d'emplois de métier du secteur manufacturier.

L'enquête nous indique, par ailleurs, que les employeurs sont plus ouverts à l'embauche de femmes à des postes de responsabilités qu'à des postes spécialisés et auraient plus tendance à engager des femmes à des postes spécialisés plutôt qu'à des postes non spécialisés. Pourtant, la main-d'oeuvre féminine actuellement en emploi dans les entreprises occupe majoritairement des postes non spécialisés. Quoiqu'il en soit, il est peu réaliste de penser que les femmes ont une vraie opportunité d'accéder à court terme, à bon nombre de postes de responsabilités considérant le fait que la grande majorité d'entre eux nécessitent une formation de niveau secondaire ou collégial ainsi qu'une bonne expérience de travail. Pour s'approcher du centre des opérations, les femmes auraient besoin d'acquérir une meilleure formation, de pouvoir franchir la barrière de l'embauche et d'avoir accès à de multiples postes. Est-il plus réaliste de penser que les femmes puissent occuper des postes spécialisés?

En fait, les femmes ne sont pas orientées et se forment très peu pour des emplois de métier spécialisés². Compte-tenu des ca-

ractéristiques de la main-d'oeuvre féminine régionale, les femmes ne peuvent répondre, dans l'immédiat, aux exigences des postes spécialisés. C'est pourquoi, à court terme, la promotion de la main-d'oeuvre féminine dans des postes non spécialisés où généralement on embauche des hommes est un choix pertinent. Mais quels sont les réticences des employeurs à l'embauche de main-d'oeuvre féminine? Qu'est-ce qui les en empêche? Quelles sont les craintes des employeurs face à l'embauche des femmes?

Le premier inconvénient identifié par les employeurs, concerne l'intégration de la nouvelle employée à l'équipe de travail. Les employeurs soulignent la difficulté de gérer les réactions négatives des collègues de travail. En fait, pour les employeurs, la responsabilité de l'intégration incombe entièrement à la nouvelle employée. La force physique est aussi une crainte majeure des employeurs vis-à-vis l'embauche des femmes. Pourtant, dans l'enquête, les employeurs estiment que seulement 25% des postes requièrent une grande force physique (force brute). Les autres postes exigeraient une force physique modérée ou faible et une bonne condition physique. Un fait important à souligner est que plus du tiers des postes semble n'avoir aucune exigence physique. Cette réticence demeure donc importante lorsque les employeurs pensent aux inconvénients liés à l'embauche de femmes à la production. Mais cela à moins d'influence lorsque les employeurs ont l'occasion d'examiner les capacités des femmes à occuper un poste en particulier et ce, en rapport avec les exigences réelles de ces postes. Des études ont d'ailleurs démontré que les employeurs surestiment la force nécessaire à l'exécution des tâches et sous-estiment les capacités physiques des femmes. Les congés de maternité et la non

disponibilité pour raisons parentales, sont aussi un irritant à l'embauche des femmes. Les employeurs disent aussi devoir assumer la gestion de cette absence temporaire et doivent aussi composer avec le fait qu'une femme enceinte peut être moins polyvalente dans ses tâches, étant donné sa condition physique. Aussi, les employeurs ont exprimé leur appréhension par rapport aux problèmes de gestion liés aux responsabilités parentales des femmes.

Les employeurs considèrent que l'embauche de la main-d'oeuvre féminine comporte des avantages pour leur entreprise. La capacité d'effectuer le travail avec minutie et précision constitue le plus grand avantage à l'embauche des femmes. Les autres avantages liés à la main-d'oeuvre féminine apparaissent comme un résultat de l'intégration de femmes au sein de l'équipe de travail. Ainsi, les femmes insuffleraient de la motivation dans une équipe de travail. En suscitant, par leur seule présence, une saine compétition entre hommes et femmes et en ayant un bon comportement face à la tâche, elle stimule la productivité. Les employeurs reconnaissent aussi un apport important de la main-d'oeuvre féminine dans l'amélioration du climat de travail. La présence de femmes dans les équipes mixtes rendrait le climat plus sain et dynamique. Les relations interpersonnelles, le langage et les comportements seraient plus harmonieux.

L'enquête a aussi permis d'examiner aussi les pratiques d'embauche des gestionnaires, les exigences en terme de formation et d'expérience de travail mais il serait trop long d'exposer, ici, ces résultats qui nous ont grandement servi lors de l'élaboration du message de la campagne promotionnelle qui a fait suite à cette enquête.

Enfin, pour conclure la présentation des résultats de cette enquête, les employeurs connaissent peu la main-d'oeuvre féminine et que cette vision plus étroite des possibilités des femmes a un impact certain sur l'embauche de personnel féminin qui se voit confiné à un nombre restreint de postes. Il faut savoir qu'il ne viendra pas spontanément à l'esprit des employeurs d'embaucher des femmes. Mais, l'enquête a permis de faire ressortir qu'à la suite d'une expérience vécue, d'une réflexion et d'une information adéquate, la perception des employeurs change radicalement par rapport aux capacités professionnelles des femmes. Aussi, même si les plus grandes opportunités d'embauche dans des emplois de métier pour la main-d'oeuvre féminine se trouvent du côté des postes de métier spécialisés et de responsabilités, les postes de métier immédiatement accessibles pour les femmes sont des postes non spécialisés.

Suite à cette enquête, le projet Femmes et production industrielle a donc fait la promotion de la main-d'oeuvre féminine auprès des employeurs du secteur manufacturier. Une campagne promotionnelle auprès de 850 entreprises ayant 10 employés et plus a donc été faite dans la région 04. Cette campagne visait à inviter les employeurs à considérer la candidature des femmes pour les emplois de métier non spécialisés traditionnellement occupés par des hommes et à démontrer la faisabilité de l'intégration de main-d'oeuvre féminine aux équipes de travail.

L'axe de communication était d'informer pour conscientiser. L'opération publicitaire s'est réalisée en trois vagues successives par l'envoi de trois outils promotionnels aux employeurs. Le lancement de la campagne a eu lieu en mai 1996, lors d'une conférence

de presse où deux porte-parole, soit un employeur du secteur manufacturier et la vice-présidente du Conseil régional de développement 04, invitaient les employeurs à porter attention aux trois outils promotionnels qu'ils recevront dans le mois suivant. Ces trois outils étaient une carte de présentation de la campagne, pour attirer l'attention des employeurs sur la campagne promotionnelle dont ils sont la cible; un dépliant qui les informait sur l'état de la situation de la main-d'oeuvre féminine dans les entreprises manufacturières de la région et mettait en rapport les avantages reconnus par les employeurs et leurs exigences à l'embauche; une brochure qui les incitait à l'embauche de femmes en leur présentant un scénario d'intégration réussie d'une femme à une équipe de production ainsi que les pistes de solutions aux difficultés rencontrées.

Une évaluation de la campagne a été effectuée par un questionnaire que devaient nous renvoyer les employeurs, suite à la campagne. D'une façon succincte, nous pouvons souligner qu'il y a eu un taux d'appréciation élevé des outils promotionnels. Cela démontre que la campagne a réussi à aborder avec succès un message qui, de prime abord, semble difficile à passer. C'est par le biais des préoccupations des employeurs touchant la main-d'oeuvre que s'est effectuée la promotion des femmes dans le secteur manufacturier. Ils se sont donc sentis concernés et se sont sans doute reconnus dans le message qui reprenait essentiellement les exigences des employeurs vis-à-vis la main-d'oeuvre.

Enfin, l'impact de la campagne sur les attitudes des répondants au questionnaire d'évaluation vis-à-vis l'embauche des femmes a pu être évalué en rapport à la pré-

sence ou non de celles-ci dans l'entreprise. Ainsi, 60% des répondants qui ont des femmes à la production affirment que la campagne les encourage à embaucher d'autres femmes. Aussi, 70% des répondants qui n'ont pas de femmes à la production affirment que la campagne les encourage à embaucher des femmes.

Le projet FEMMES ET PRODUCTION INDUSTRIELLE a tenté de donner un éclairage nouveau et plus précis à la problématique de l'intégration des femmes à des emplois non traditionnels dans le secteur manufacturier. Par la campagne promotionnelle, nous avons tenté de favoriser l'ouverture des employeurs à l'embauche de la main-d'oeuvre féminine. Mais nous savons aussi que pour favoriser l'intégration des femmes dans des emplois du secteur manufacturier, **les stratégies doivent être diversifiées** et nécessitent l'implication de partenaires qui agissent autant sur l'offre que sur la demande de main-d'oeuvre.

Note de bas de page:

1 Suite à l'identification d'un objectif de la planification stratégique de développement régional visant l'équité en emploi, des groupes de femmes de la région 04 (Mauricie-Bois-Francis-Drummond) soient Partance de Drummondville, Centre Le Pont de Trois-Rivières, Liaison Femmes Travail de Victoriaville, Centre de femmes Parmi Elles de Saint-Pierre-le-Becquets et le Centre de femmes de Louiseville ont travaillé à favoriser l'accès à l'égalité en emploi dans des postes à la production dans le secteur manufacturier.

2 Dans la région 04, de 1992 à 1994, dans le secteur régulier et à l'éducation des adultes, seulement 99 diplômes d'études professionnelles ont été émis à des femmes dans des orientations non

traditionnelles comparativement à 1828 diplômes émis à des hommes dans les mêmes formations. Dans le secteur de la formation collégiale, le constat est semblable. De 1992 à 1994, dans le secteur public, il y eu seulement 66 diplômées dans des formations techniques non traditionnelles alors que 497 hommes y décrochaient un diplôme.

2e partie

Personne ressource:

Isabelle Dugré

Tuyauteuse, plombière et
poseuse d'appareils de chauffage

Suite à l'exposé de recherche de Mme Surprenant, je vous ferai part de mes expériences dans différents types d'emplois non traditionnels. Ma première expérience comme "minoritaire" fut lors de mes cours de pilotage en 83-84 avec les Cadets de l'Air. De toutes mes expériences, ce fut l'endroit où les filles étaient les plus nombreuses, environ 15%. Les histoires des pionnières, qui étaient quelques fois nos instructrices, arrivaient à nos oreilles... On nous promettait que ce serait différent pour nous. Effectivement, malgré quelques réticences de certains dinosaures, nous étions assez bien reçues. Puis au CEGEP, toujours en pilotage, c'était à peu près la même chose. Mais parlons plutôt travail.

J'ai tout d'abord travaillé dans le secteur des services comme pompiste, dans une station service d'essence. Plus tard, dans le secteur manufacturier comme "monteur de porte" dans une petite entreprise. Ensuite, j'ai fait mon DEP en plomberie et à partir de ce moment, j'ai travaillé sur des chantiers de construction commerciale durant près

de six ans. Je suis présentement plombière d'entretien dans une grosse entreprise. Je vous ferai part de la façon dont j'ai vécu les ressemblances et les différences entre ces divers milieux. À chacun, je vous dirai quelle a été ma recherche d'emploi, comment sont véhiculées les idées (et quelles sont-elles) au sujet de la force physique, des responsabilités familiales et la réaction de mes collègues quant à ma présence ainsi que des remarques plus personnelles typiques à chaque milieu.

D'abord, comme pompiste en 84-85 à temps partiel. J'ai eu la référence de l'emploi au bureau de placement du CEGEP. Je vous mentionnerai tout de suite que mon gérant, c'était une gérante et qu'elle souhaitait embaucher des filles. Je n'ai donc pas entendu parler des préjugés ni de la part de mon employeur ni de celle de mes collègues! Les réactions venaient plutôt des clients: ce n'était pas très propre pour une fille (imaginez le sel l'hiver ...Horreur!) Certains et certaines doutaient de nos compétences: souffler des pneus, vérifier l'huile... Mais à ce moment, je ne me sentais pas marginale. Nous étions les seules en ville mais pas seules au garage.

En 1988, à la recherche d'un emploi d'été, je me présente dans une entreprise produisant des portes coupe-feu avec en main un billet de référence du Centre d'Emploi. Le poste: monteur de porte, pas d'expérience, 7.50\$/heure. À l'entrevue, le contremaître m'informe, tout heureux, qu'il ne peut pas m'engager: il n'y a qu'une seule toilette! Lui brandissant le papier de référence, il n'a d'autre choix que de me faire entrer le lendemain matin. Il y a 10 employés. À la première pause, les huit autres (à part celui qui m'entraîne) me demandent: "T'en vas-tu?" Même question au dîner, même ques-

tion à 16 heures. Après 3-4 jours, les mécontents m'ignorent et les autres, c'est correct. Malheureusement, 4 semaines plus tard, ça ferme. Mais ce fut suffisant pour me donner la piqûre du travail manuel. C'était un horaire de 7h30 à 16 h, 5 jours/semaine, pas de temps supplémentaire. Petite entreprise non syndiquée donc les normes minimales: pas de congés de maladie, parentaux, etc.

L'année suivante, devant abandonner temporairement mes études universitaires, je décide donc d'apprendre un métier. Je m'inscris en plomberie, à défaut de connaître les autres métiers... J'ai obtenu mon DEP en septembre 1990. Mon premier emploi fut obtenu facilement: l'entrepreneur avait déjà embauché une femme quelques années auparavant. Mais pour les autres, ce fut difficile. J'étais toujours la "première" qu'ils voyaient, ils n'en croyaient pas leurs yeux. Pire, certains ne me croyaient pas! Le préjugé de la force physique était et est omniprésent. Cependant, il est vrai que le métier de plombier en est un des plus exigeant physiquement. Mais quand même, tous les gars ne sont pas des "towing"! Sur les chantiers, la famille, les enfants, ça n'existe pas: "Pas de problèmes, ta femme est là pour s'en occuper!" Les retards et les absences ne sont pas tolérés. L'accueil des collègues est très variable. On réussit toujours à se faire des "amis" mais à chaque jour, nous devons faire face à des commentaires concernant notre compétence, notre présence sur le chantier, notre genre (féminin). On travaille généralement en équipe de 2: l'appui de notre compagnon est essentiel. Une autre particularité, c'est que sur le chantier et à l'intérieur de l'entreprise, il y a un fort roulement de personnel, quand ce n'est pas nous qui changeons. On doit alors constamment prouver notre pertinence et nos compétences. Cependant, la mobilité de

la main-d'oeuvre a aussi ses avantages: les visages changent, les lieux de travail aussi, ça éloigne la routine. Les conditions de travail sont parfois difficiles: froid et chaleur intenses, travaux parfois exténuants. Heureusement, l'endurance n'a pas de sexe! De plus, l'amour de notre métier et la satisfaction du travail bien accompli font oublier tout ça.

Depuis avril 1996, je suis plombière à la STCUM à la division Construction et entretien majeur, section Immeubles. Une employée à l'interne m'a avisé de l'ouverture d'un poste de plombier temporaire. J'y ai réussi test et entrevue de sélection. Je voudrais noter ici que, contrairement à la rumeur qui circule, il n'y a pas de programme d'accès à l'égalité pour les gens de métier à la STCUM. Lors de l'entrevue, on ne s'est pas inquiété devant moi de ma force physique. Mes cinq années d'expériences commencent-elles à peser dans la balance? Évidemment, j'occupe un emploi syndiqué. La convention collective prévoit diverses mesures (congé de maladie, pour raisons personnelles, vacances, etc.) donnant aux employés la possibilité de se libérer pour des raisons familiales (seuls les employés permanents y ont droit). De plus, nous profitons d'une garderie coopérative sur les lieux de travail. Mon horaire cause toujours, cependant, un problème pour les gardiennes du matin de 6 heures à 14 heures. Je suis la première femme à l'entretien des immeubles mais certainement pas la première non-trad. et ça paraît: les gars sont très accueillants. Je suis enfin à ma place. J'utilise souvent la boutade suivante: j'y suis en convalescence psychologique. Des améliorations restent à faire pour qu'on y ait une place tout à fait égale (vestiaire, toilette, certains contremaîtres ont encore des résistances...) mais avec le temps...

Quelles généralités puis-je tirer de mes expériences? Tout d'abord, posséder un métier spécialisé me donne beaucoup de mobilité: je peux l'exercer dans différents types d'entreprises. Cependant, la recherche d'emploi demeure difficile car les employeurs ne sont pas prêts ou ne s'attendent pas à engager des femmes. Des patrons informés et des collègues sensibilisés facilitent l'arrivée et l'intégration des femmes et amenuisent les conflits potentiels.

Si souvent, il devient agressant de toujours se faire rappeler que l'on est femme, notre marginalité a aussi ses bons côtés: la famille, les amis, les collègues nous accordent parfois plus d'attention à cause de ça. Tout à coup, il est intéressant d'être plombier (plombière!). Mais le plus grand avantage demeure le salaire plus élevé pour une formation équivalente dans les métiers dits de femmes.

Après 6 ans de plomberie et avec mes expériences antérieures, je peux vous dire que j'ai toujours fait ce que j'ai voulu, j'ai fait à ma tête et cela n'a pas de prix. Mon implication dans le mouvement des femmes se résume à ceci (et tout ça à la fois): que les femmes puissent faire ce qu'elles aiment. Je crois par ailleurs que les métiers non-traditionnels sont non seulement très diversifiés mais sont aussi une très bonne voie pour sortir les femmes de la pauvreté et leur donner une fierté. Ne négligeons pas cependant tout le support dont elles auront besoin tant que leurs métiers demeureront marginaux.

Atelier 2

Au lendemain du second Sommet socio-économique, il est plus que pertinent de jeter un regard sur les décisions prises par les divers partenaires et sur les travaux du Chantier de l'économie sociale - un lieu de réflexion visant l'élaboration de solutions novatrices et non discriminatoires afin de remettre le Québec en emploi. D'ors et déjà, on sent que ce qui devait permettre aux femmes d'obtenir des emplois durables et de qualité, se matérialise dans la forme d'un bassin d'emplois non-reconnus, non-qualifiés et faiblement rémunérés. Que restera-t-il donc pour les femmes et de quels types d'emplois hériteront-elles ?

Le Chantier de l'économie sociale: Pour Oser vraiment

Personne ressource:
Nancy Neamtan
Directrice générale du RÉSO

(Texte tiré du bulletin de liaison "Interaction communautaire", automne 1996)

Une définition de l'économie sociale

Car après tout, de quoi parle-t-on quand on parle d'économie sociale? Voilà la première question que je me suis posée quand j'ai hérité de ce lourd mandat, d'une manière très inattendue, au début du printemps dernier. En fait, la définition même de l'économie sociale est objet de débat. Pour certains, économie sociale rime avec bien-être social. Pour ceux-là, il s'agit de développer une économie pour les "pauvres", pour ceux qui ne peuvent plus espérer avoir accès à l'économie marchande et à des emplois décents. Selon cette logique, on en vient à inciter le secteur communautaire et même les municipalités et l'administration publi-

que, à mettre en place des petits travaux d'utilité collective pour tenir ce monde-là occupé, et possiblement, pourquoi pas, générer des économies à l'État en remplaçant les emplois bien rémunérés du secteur public par ceux de moindre coût qui seraient ainsi engendrés.

Il y a un certain fatalisme inscrit dans cette vision de l'économie sociale. Le concevoir ainsi reviendrait à dire que tout le travail gigantesque que nous avons fait depuis des années était fort sympathique, mais sans plus. Cela reviendrait à dire que nous nous sommes engagés en vain. Accepter une telle définition de l'économie sociale constituerait une admission que nous ne pouvons rien, que nous acceptons le modèle dessiné par la loi du rendement financier maximal qui se soucie peu du tissu social et culturel du Québec.

Heureusement, cette définition n'est pas celle du chantier que je préside. Elle n'est pas celle non plus de nombreux partenaires qui ont résolu de profiter de nos travaux pour prendre la parole. Je vous citerai à cet égard un extrait d'un texte que M. Claude Béland a récemment écrit sur le phénomène de l'économie sociale et dans lequel il nous dit que: "...l'économie sociale n'est pas nouvelle. Elle est l'économie, telle qu'elle doit être comprise. L'étymologie nous rappelant que le mot économie signifie l'ordre dans la maison, il est évident que l'économie doit assurer l'ordre et faire en sorte que chacun et chacune prenne sa pleine place dans la société et puisse participer activement et dignement à son développement. Si aujourd'hui, on ne cesse de répéter que l'économie sociale est une désignation nouvelle, c'est que l'économie de marché a pris une telle place qu'elle a fait dévier l'économie de sa véritable finalité. S'il devient néces-

saire de parler d'économie sociale aujourd'hui, c'est qu'il devient urgent de faire jouer à l'économie son véritable rôle. (...)"

Car, sans entrer dans de grands débats théoriques, le chantier s'est donné une définition pratique de l'économie sociale, une définition qui rassemble et mobilise et qui permet d'identifier les groupes, les forces et les manifestations qu'il entend faire connaître et promouvoir. L'économie sociale, pour nous, désigne les activités et organismes issus de l'entrepreneuriat collectif et qui s'ordonnent autour des cinq valeurs suivantes:

- l'entreprise de l'économie sociale a pour finalité de servir ses membres ou la collectivité plutôt que de simplement engendrer des profits et viser le rendement financier;
- l'entreprise de l'économie sociale a une autonomie de gestion et se distingue de la production de biens et de services des pouvoirs publics;
- l'entreprise de l'économie sociale intègre dans ses statuts et ses façons de faire un processus de décision démocratique;
- l'entreprise de l'économie sociale défend la primauté des personnes et du travail sur le capital dans la répartition de ses surplus et revenus;
- l'entreprise de l'économie sociale fonde ses activités sur les principes de la participation, de la prise en charge et de la responsabilité individuelles et collectives, plutôt que de la dépendance.

Ceci étant dit, le chantier de l'économie sociale n'est pas le lieu d'un exercice de définition. Au contraire, il doit être un lieu d'action. Car la commande qui nous est faite est très grosse: livrer un plan d'action concret en faveur de la création d'emplois dans le domaine de l'économie sociale.

En fait, nos objectifs sont plus larges que cela. Au-delà des gestes concrets que nous allons proposer, nous entendons contribuer à donner une impulsion au développement de l'économie sociale sur des bases solides et durables.

L'approche de travail du chantier

Pour cette raison, nous organisons les travaux du chantier autour de deux approches distinctes mais complémentaires: une approche sectorielle, qui permet d'identifier des projets concrets, et un travail de définition des conditions générales de réussite du développement et du maintien de l'économie sociale au Québec.

L'approche sectorielle est orientée sur le développement de nouveaux créneaux ou projets porteurs. Il s'agit, dans la plupart des cas, de projets en gestation ou déjà portés par les divers acteurs de l'économie sociale. Il peut s'agir, par exemple, de projets dans le domaine forestier et qui sont portés par les coopératives forestières et les collectivités locales en région, ou encore de projets dans le domaine agricole portés par Solidarité rurale, ou bien encore de certains projets en milieu urbain qui pourraient être structurants pour les quartiers centraux. Enfin, les milieux culturels, qui s'identifient fortement à notre chantier puisqu'ils refusent, eux aussi, de définir leurs activités uniquement en terme de rentabilité financière, sont également en train d'élaborer un projet qui permettra de mieux structurer le développement de leur secteur à l'avenir.

En plus de cette approche sectorielle, le chantier travaille à développer des stratégies et des moyens susceptibles d'établir des conditions de réussite favorables à l'économie sociale au Québec. Voilà proba-

blement l'élément le plus ambitieux de nos travaux. Car on s'aperçoit, ou peut-être le savait-on déjà que partout au Québec, que ce soit en milieu rural ou en milieu urbain, que ce soit dans la production de biens, de services ou d'activités culturelles, partout donc, les initiatives dans la sphère de l'économie sociale se heurtent à peu près aux mêmes obstacles: des obstacles liés aux conditions de financement privé et public, ou des obstacles liés au soutien au démarrage, à la formation et à l'accompagnement.(...)

Certaines résistances persistent

Jusqu'ici les choses vont bien, même si certaines résistances persistent.

Une de ces résistances se situe au niveau de l'image. L'économie sociale a une image très misérabiliste, une image bâtie à partir d'une perception que ses acteurs sont des quémandeurs, des assistés, voire même des incompetents sur le plan économique. Je me suis déjà faite dire par un représentant du ministère de Finances, que les organismes communautaires n'étaient pas capables de tenir un livre de paie! Nous sommes ainsi forcés de constater que les réussites de l'économie sociale sont peu ou pas connues par la vaste majorité des Québécois et des Québécoises, et que ceux qui oeuvrent dans les milieux privés et gouvernementaux ne font pas exception.

Une autre résistance est liée à la nervosité des syndicats face à l'économie sociale. Disons simplement que le "timing" est très mauvais pour eux. À une époque où l'État coupe des emplois par milliers dans le secteur public, il est tout à fait compréhensible qu'ils se montrent inquiets face à

l'engouement nouveau que suscite l'économie sociale. Mais les syndicats sont présents au chantier et on débat dans un climat serein et constructif.

Il existe aussi une certaine nervosité chez certains acteurs du secteur privé, une nervosité qui grandira sûrement au fur et à mesure qu'ils comprendront que nous agissons peut-être sur certains de leurs marchés. Il faut pouvoir leur faire comprendre que tout en gardant nos logiques propres, il est possible et souhaitable de développer des partenariats fort intéressants et rentables pour tous.

D'autres obstacles existent, ceux-là au niveau gouvernemental, et qui ne sont pas seulement liés à un manque d'argent. Malgré des efforts importants, il existe encore énormément de cloisons entre les ministères, un phénomène malheureux qui a pour effet de compartimenter l'intervention gouvernementale.

L'économie sociale se heurte souvent à ces cloisons dans ses efforts pour faire converger les objectifs sociaux, environnementaux, culturels et économiques. Par sa nature même, l'économie sociale exige que les cloisons tombent, une chose qui semble fort difficile à faire accepter, comprendre et mettre en oeuvre au gouvernement.

Finalement, un obstacle important se trouve au sein même des attitudes qui prévalent dans les milieux communautaires: on continue à hésiter de peur de se faire récupérer; on se décourage, on hésite et, ce faisant, on risque de passer à côté de l'opportunité que représente le chantier, une opportunité qui ne nous sera pas donnée à tous les ans.(...)

2e partie

Enjeux ciblés par les groupes de femmes pour l'année 1996-97.

Personne ressource:

Josée Belleau

L'R des centres de femmes du Québec

- Le dénormage ou "détagage" des enveloppes budgétaires gouvernementales recyclées vers l'économie sociale: les 225 millions promis proviennent de programmes existants qui ont des cadres normatifs, lesquels s'avèrent des obstacles plutôt que des leviers à la création d'emplois durables; sauf pour les 15 millions sur 3 ans du FDCE, le restant des montants est virtuel (20 millions 1995-96 + 40 millions 1996-97, du MSSS et du MSR);

- La place et la promotion des infrastructures sociales dans le développement de l'économie sociale après le Sommet socio-économique, dans le suivi des travaux du Chantier de l'économie sociale; grosso modo, les infrastructures sociales sont des entreprises d'économie sociale à but non lucratif qui ont une finalité sociale non seulement dans leur mode de gestion et d'organisation du travail, mais aussi dans leur production (services et activités à caractère social, culturel, environnemental qui améliorent directement la qualité de vie des personnes et des collectivités); pour la plupart, une majorité de femmes ont été au coeur de leur mise sur pied, et les emplois créés à date ont été majoritairement occupés par des femmes;

- Les conditions de travail des emplois consolidés et créés dans les entreprises d'économie sociale: salaire au-dessus du seuil de pauvreté, durée indéterminée (minimum 3 ans), formation qualifiante, concii-

liation travail-famille, équité salariale, etc.;

- La valorisation des métiers féminins (secteur des services); la reconnaissance des acquis expérientiels des femmes; la formalisation des expertises en action communautaire; l'accès des femmes aux métiers non-traditionnels dans les entreprises d'économie sociale;

- La place des femmes (parité) et la place des groupes de femmes (significative) dans les structures nationales, régionales et locales d'orientation, de promotion, de gestion et de soutien de l'économie sociale. Le sort des CRES, en tant que suivi des engagements gouvernementaux; l'élargissement des CRES en tant que relais régionaux du Chantier de l'économie sociale; le sort des CRES dans le projet de restructuration du développement régional et local;

- La concertation et les alliances à consolider ou développer avec les milieux communautaires, les milieux syndicaux, les milieux coopératifs, les milieux institutionnels publics et privés, en vue de la consolidation et du développement des infrastructures sociales dans le cadre de l'économie sociale.

Au sommet et après sommet

Le Chantier de l'économie sociale: dépose son rapport; on y reconnaît la place du mouvement des femmes parmi les acteurs de l'économie sociale que sont le mouvement coopératif, le mouvement communautaire, les réseaux de développement économique communautaire ou local, les réseaux d'organismes communautaires du développement de la main d'oeuvre.

Le projet du Chantier dépasse la notion

d'infrastructure sociale: on y vise la reconnaissance et l'équité d'investissement public et privé pour les entrepreneurs collectifs (coopératifs à but lucratif et communautaires à but non lucratif) ayant démarré ou démarrant des entreprises comportant une finalité de production n'est pas strictement le développement humain, social ou culture, mais aussi la production de biens (matières premières, produits manufacturés, produits de consommation).

Impact de l'élargissement du concept d'économie sociale aux entreprises productrices de biens (matières premières et manufacturées): exigence accrue quant au rendement financier des entreprises et à la part d'auto-financement; étant donné le contexte économique actuel et la dominante néo-libérale en faveur des lois du marché, les investisseurs privés et publics vont plus facilement financer le démarrage d'entreprises collectives à potentiel de haut rendement financier, que le démarrage d'entreprises à faible rendement financier qu'exige un investissement récurrent.

Un enjeu à pousser, l'équité d'investissement pour les entreprises à faible ou nul rendement financier autonome: le rendement social, son évaluation, ses critères, et sa reconnaissance (l'entreprise génère peu ou pas de profits financiers, mais génère des emplois durables, des services de tout genre, accessibles à la population qui améliorent directement la qualité de vie/santé/travail des personnes, des familles et des communautés dans l'immédiat, donc des profits sociaux d'entreprise nécessitant un investissement public/privé récurrent).

Le Sommet endosse les recommandations du Chantier et donne l'aval aux projets identifiés dans différents secteurs; il y a des

infrastructures sociales qui sont consolidées ou développées: périnatalité, petite enfance, réhabilitation des ex-détenus, logement social, aide domestique. Cela implique des investissements publics: nouvel argent? Plutôt recyclage.

Le gouvernement ne donne aucune réponse quant aux 225 millions promis en juin 1995; c'est fort possible que le gouvernement argumente que ces 225 millions font partie des investissements publics dans les projets annoncés au Sommet (périnatalité, aide domestique, etc.). Ces montants, sauf 15 millions FDCE, risquent de ne jamais transiter via les CRES, mais pourraient fort bien être présentés comme faits accomplis par MSSS et MSR, comme on l'a fait avec les dix Défi-Autonomie l'année dernière.

Les luttes actuelles pour la consolidation financière des organismes communautaires dans différents domaines demeurent fondamentales, que ce soit SACA, SOC, PSEPA, et autres, l'action communautaire autonome est un volet important de l'économie sociale, mais il faut faire la distinction, pour éviter le piège que toutes les enveloppes soient regroupées et détournées et que soit imposée aux organismes communautaires une mission et une obligation de création d'emplois.

Le gouvernement indique clairement son intention de simplifier les structures régionales de l'économie et de l'emploi, de regrouper les fonds d'investissements et les programmes existants, par la mise en place de guichets uniques de services dont le territoire d'intervention sera la MRC, la municipalité ou les quartiers des grandes villes: un guichet unique pour les services aux chercheurs d'emploi (CLE pour Mme Harel, le CLSP pour Guy Chevrette), un

guichet unique pour les services aux entreprises (CISE) pour Guy Chevrette.

Le gouvernement n'indique pas clairement ses intentions quant au sort et au mandat des Comités régionaux de l'économie sociale, ou même aux relais régionaux du Chantier. Les femmes nous indiquent généralement que les percées effectuées au niveau des structures régionales sont à poursuivre, que la reconnaissance de l'équité envers les femmes dans l'économie sociale a plus de chance d'être gagnée à ce niveau, que si tout se déplace au niveau municipal ou MRC. Les groupes de femmes envisagent avec crainte le déplacement des pouvoirs et des fonds au niveau local, puisque sans normes ou balises nationales on craint de devoir recommencer les batailles pour l'accès à l'égalité et la reconnaissance des groupes de femmes.

Le gouvernement ne fait peu ou pas état de la participation des groupes de femmes au développement de l'économie sociale, et plus largement au développement régional (sauf le ministre Chevrette). On ne sent pas une détermination vigoureuse à poursuivre la cinquième orientation de la politique en condition féminine. Il faudra relancer le gouvernement avec l'appui concerté des groupes de femmes, communautaires, syndicaux.

Les débats soulevés sur la substitution des services publics et des emplois du secteur public sont toujours aussi présents et doivent se poursuivre. Le développement d'entreprises d'économie sociale dans les secteurs "zones grises" telles que la santé, les services sociaux, doivent faire l'objet de débats démocratiques nationaux, régionaux, locaux, incluant les travailleuses/eurs

du secteur public du domaine visé, les usagères et usagers actuels et potentiels dans le milieu, les membres des organismes communautaires ou coopératifs offrant déjà ou voulant les services dans le milieu.

La qualité des emplois demeure un enjeu considérable, ainsi que l'accès des femmes (sans-emploi, jeunes, immigrantes, handicapées en priorité) aux emplois. Tout comme le secteur privé et le secteur public, il importe que l'économie sociale s'engage à la création d'emplois durables, accessibles aux femmes, décemment payés (au-dessus du seuil de pauvreté), à des emplois qualifiants (donc accès à la formation professionnelle et continue, reconnaissance des acquis expérimentiels, etc.), l'équité salariale pour les emplois des secteurs féminins, l'accès des femmes aux emplois des secteurs masculins, des mesures de conciliation travail-famille.

Sans reconnaissance adéquate de leur valeur, donc sans investissement récurrent, les actuelles et futures infrastructures sociales risquent de créer des emplois précaires mal payés. D'où l'importance des stratégies complémentaires à poursuivre sur l'application de la loi sur l'équité salariale, la hausse du salaire minimum au dessus du seuil de pauvreté, l'application de la loi des normes minimales, etc.

Atelier 3

Face aux exigences de plus en plus serrées du marché du travail et à l'augmentation du travail précaire, plusieurs se demandent comment peut-on venir en aide aux femmes désirant intégrer ou réintégrer le marché du travail et en quoi les ressources actuelles s'adapteront-elles ? En plus d'une philosophie, nous explorons des outils concrets permettant d'améliorer la qualité de nos interventions et serons invitées à échanger sur nos stratégies personnelles.

Quand on est plus sûres d'y croire

Personne ressource:

Louissette Jean, c.o.

Responsable du service d'orientation et d'information scolaire de l'UQAM

Face aux exigences de plus en plus serrées du marché du travail et à l'augmentation du travail précaire, plusieurs se demandent comment peut-on venir en aide aux femmes désirant intégrer ou réintégrer le marché du travail et en quoi les ressources actuelles s'adapteront-elles ? En plus d'une philosophie, nous avons exploré des outils concrets permettant d'améliorer la qualité de nos interventions et les participantes ont été invitées à échanger sur leurs stratégies personnelles.

Pour évaluer leurs croyances, les participantes ont d'abord complété un court questionnaire (Annexe 1).

Suite à l'interprétation du questionnaire, un exercice de visualisation nous a permis de comparer l'impact sur les femmes que nous rencontrons des croyances défaitistes ou proactives de l'intervenante.

Visualisation:

Vous vous imaginez que vous n'avez pas d'emploi depuis 2 ans. À bout de ressources vous décidez d'aller chercher de l'aide. La première intervenante que vous rencontrez est plutôt défaitiste, tentez de visualiser l'impact que cela pourra avoir sur vous. Par la suite vous devrez rencontrer une deuxième intervenante qui sera cette fois plutôt proactive et encore une fois il faudra évaluer l'impact de cette intervention sur vous.

Cet exercice avait pour but d'évaluer à quel point nos croyances et notre attitude pouvaient influencer notre travail.

Une courte définition des croyances défaitistes et des croyances proactives fut présentée.

Croyances défaitistes:

La personne qui entretient ce type de croyances croit que la réalité s'impose et aliène toute liberté individuelle. L'action paraît impossible et les buts fixés semblent irréalisables. En fait, l'environnement est perçu comme étant hostile. La responsabilité individuelle est diminuée et le destin prend plus d'importance.

Croyances proactives:

Pour la personne qui entretient ce type de croyance, le travail contribue à la réalisation personnelle et sociale, mais comporte aussi certaines contraintes. La personne est consciente de l'impact de ses efforts personnels et des possibilités d'actions sur un milieu toujours changeant et offrant diverses voies. La personne est en mesure de mettre les

faits en relation et elle est activement engagée. La prise de décision et la responsabilité individuelle sont assumées, le regard sur soi et sur les autres est objectif.

Une courte discussion portant essentiellement sur le large éventail de comportements plus ou moins proactifs est abordée.

La deuxième partie de l'atelier a été un échange qui a permis aux participantes d'échanger des stratégies qui leur permettent de travailler sur leurs croyances et par le fait même sur la qualité de leurs interventions.

À partir des quatre sous-systèmes constitutifs de l'être humain: *corps, coeur, cerveau et esprit*, les participantes ont échangé sur des stratégies permettant de se ressourcer.

-Pour le *corps*: sport, relaxation, nature, massage, escapade, sommeil, bonne nourriture, sexualité ;

-Pour le *coeur*: amis(es), amour, famille, support, humour, pardon, échange de bons mots;

-Pour le *cerveau*: visualisation, méditation, lecture, se trouver un mentor, musique, arts, compromis, lâcher prise, avoir des attentes réalistes, accepter ses forces et ses limites, être créative;

-Pour l'*esprit*: trouver un sens à son travail, s'engager, mettre de l'ordre dans ses valeurs, spiritualité, éviter le perfectionnisme, accepter d'être humain, faire confiance à la vie.

Présentation d'une définition du **bonheur** trouvée dans l'Égypte d'un pharaon exceptionnel:

" MARCHER DANS LA NATURE À LA RENCONTRE DE NOS TENDRESSES "

MARCHER...(liberté, santé, dynamisme, volonté, décision, cheminement, changement, autonomie, acceptation);

DANS LA NATURE...(harmonie, environnement, calme, énergie, ressourcement, espace, temps, confort);
À LA RENCONTRE...(espoir, but, idéal, cause, passion, expectative, communication, anticipation);

DE NOS TENDRESSES...(multiplicité, non-dualisme, pluralisme, polyvalence, ouverture, apprentissage, décloisonnement, relations de toutes formes).

"Il est vrai que nous devons penser au bonheur d'autrui;" admettait ALAIN, en ajoutant également: "mais ce que nous pouvons faire de mieux pour ceux qui nous aiment, c'est encore d'être heureux."

Bibliographie

ALAIN (1928), **Propos sur le bonheur**, Paris: Gallimard.

BACH, Richard (1973), **Jonathan Livingston, le goéland**, Paris: Flammarion.

BLONDIN, Robert (1983), **Le bonheur possible**, Montréal: Éditions de l'Homme.

DESJARDINS, Arnaud (1972), **Les chemins de la sagesse**, tomes 1, 2 et 3, Paris: La table ronde.

FROMM, Eric (1978, 1980), **Avoir ou Être**, Paris: Robert Lafond

GIBRAN, Khalil (1956, 1988), **Leprophète**, Paris: Casterman.

JACQUARD, Albert (1978), **Éloge de la différence**, Paris: Seuil.

JUNG, Carl Gustav (1953, 1976), **La guérison psychologique**, 3ième édition, Genève: Librairie de l'Université.

KRISNAMURTI, Jiddu (1983), **Réponses sur l'éducation**, Paris: Stock.
 LABORIT, Henri (1976), **L'éloge de la fuite**, Paris: Robert Laffont.
 LABORIT, Henri (1990), **Pour être bien dans sa peau et dans sa tête**, Montréal: Hydro-Québec, Vidéocassette VHS.
 LEGENDRE, Rénald (1995), **Entre l'angoisse et le rêve**, Montréal: Guérin.
 LOWEN, Alexander (1984), **Le plaisir**, Paris: Sand.
 PAUCHANT, Thierry C. (1996), **La quête du sens**, Montréal: Presses HEC
 PELLETIER, Denis (1981), **L'arc-en-soi: essai sur les sentiments de privation et plénitude**, Paris: Robert Laffont; Montréal: Stanké.

Annexe 1

EST-CE QUE J'Y CROIS ENCORE?

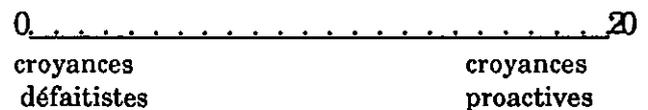
1. À chacun sa destinée, même si je voulais changer quelque chose, je n'ai aucun pouvoir; Vrai Peut-être Faux
2. Chacun possède en lui les ressources intérieures pour faire des choix satisfaisants et réalistes;
3. Mon travail m'offre des satisfactions économiques, personnelles et sociales;
4. Le marché du travail est trop difficile à percer, c'est irréaliste de penser qu'on peut vraiment aider nos clientes;
5. Mon travail est peu valorisé par mon entourage;
6. J'ai besoin de ressourcement pour faire du bon travail;

7. Il y a des avantages à faire le genre de travail que je fais;
8. Si je pouvais, je changerais d'emploi. De toute façon je doute que mon travail serve vraiment à quelque chose;
9. Même si je n'obtiens pas toujours des résultats immédiats et tangibles, j'accepte de me questionner et de vivre avec un certain niveau d'incertitude;
10. Je n'ai plus la motivation nécessaire pour m'engager plus à fond professionnelle.

Correction: Additionner

- 2 points pour les réponses suivantes: 1.Faux, 2.Vrai, 3. Vrai, 4.Faux, 5. Faux, 6.Vrai, 7.Vrai, 8.Faux, 9.Vrai, 10.Faux
- Additionner 1 point pour chaque Peut-être.

INTERPRÉTATION



Atelier 4

La concertation et le partenariat: des stratégies qui semblent s'imposer avec vigueur dans les choix du mouvement féministe. Comment se vit la collaboration ? Certaines y voient la solution pour agir efficacement dans plusieurs dossiers; d'autres craignent que ces ententes ne diluent leur capacité d'être au contre-pouvoir. Regardons ensemble les exigences particulières du partenariat ainsi que les dangers et les gains possibles pour la condition féminine.

Personne ressource:

Lorraine Guay

responsable de la Table des regroupements provinciaux d'organismes communautaires et bénévoles, secteur santé mentale

Madame Guay n'a malheureusement pas été en mesure de nous fournir le texte de son atelier

Atelier 5

Le Gouvernement du Québec promet de faire l'adoption d'une loi sur l'équité salariale au plus tard cet automne. Quelles en seront la qualité et la portée ? Permettra-t-elle de changer la situation d'une majorité de femmes ? Pourra-t-elle réellement être accessible pour la main-d'oeuvre féminine non-syndiquée ? Chose certaine, les femmes auront intérêt à bien connaître cette loi et savoir comment l'appliquer afin d'assurer son efficacité.

Personnes ressources:

Jeannine McNeil

professeure aux HEC

et Thérèse Sainte-Marie

directrice générale du CIAFT

Loi sur l'équité salariale au Québec: Pour traduire cette victoire politique en résultats économiques concrets pour les femmes...

Le gouvernement du Québec a adopté le 21 novembre dernier une loi sur l'équité salariale. L'adoption de cette loi est l'aboutissement de sept années d'efforts soutenus du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) et de la Coalition en faveur de l'équité salariale.

Littéralement arrachée du lobby patronal, cette victoire aura permis aux travailleuses du Québec d'obtenir une législation comparable à celle de l'Ontario. En effet, la loi québécoise:

- établit une approche proactive pour éliminer la discrimination salariale fondée sur le sexe;
- s'applique aux entreprises du secteur **privé** et du secteur **public**;
- crée une **Commission de l'équité salariale** pour voir à l'application de la loi.

L'approche proactive

L'approche proactive est un aspect très important de la Loi québécoise sur l'équité salariale car elle demande à tous les employeurs visés par la loi de prendre les moyens nécessaires pour éliminer la discrimination salariale envers les femmes. En choisissant cette approche, la loi québécoise affirme que cette discrimination salariale n'est pas un fait d'exception dans le monde du travail, mais bien plutôt un problème généralisé dans le système d'évaluation des emplois de la plupart des entreprises. Cette discrimination n'étant pas nécessairement faite volontairement par les employeurs, on dit alors qu'elle est de nature systémique.

La correction de la discrimination salariale ne repose donc plus essentiellement sur un processus de plainte des travailleuses, comme c'était le cas depuis vingt ans avec les recours prévus par la Charte des droits et libertés de la personne.

Les employeurs visés

En dépit que la loi québécoise s'applique aux entreprises des secteurs privé et public, il faut noter que ce n'est qu'une petite fraction de celles-ci qui seront soumises à l'obligation d'élaborer un programme d'équité salariale. En effet, ce ne sont qu'environ 5% de celles-ci qui seront réel-

lement soumises à l'obligation d'élaborer un programme d'équité salariale. En effet, la très grande majorité des entreprises au Québec comportent moins de 50 personnes salariées.

En effet, la loi québécoise prévoit des obligations différentes selon la taille de l'entreprise:

- elle soustrait de son application les entreprises de moins de 10 personnes salariées;
- elle est très peu exigeante pour les entreprises de moins de 50 personnes salariées. Elle leur impose, en effet, qu'une obligation de résultats en matière d'équité salariale;
- elle oblige les entreprises de 50 à 99 personnes salariées d'élaborer un programme d'équité salariale, et de mettre un comité salariale si un syndicat au sein de l'entreprise le demande;
- elle oblige les entreprises de 100 personnes salariées et plus à mettre sur pied un comité d'équité salariale.

Les obligations des employeurs n'entreront en vigueur que le 21 novembre 1997 afin que la Commission de l'équité salariale ait le temps de rédiger la réglementation de la loi et de développer ses outils d'information et de formation.

Commission de l'équité salariale

La Loi sur l'équité salariale sera administrée par la Commission de l'équité salariale. Celle-ci sera composée de trois membres, dont un président ou une présidente pour un terme de 5 ans.

La Commission aura notamment pour fonctions:

- de surveiller l'établissement des programmes d'équité salariale;
- de faire enquête sur toute plainte portée par un-e salarié-e ou un employeur;
- de développer des outils facilitant l'atteinte de l'équité dans les entreprises qui comptent moins de 50 personnes salariées;
- de diffuser l'information destinée à faire comprendre et accepter l'objet et les dispositions de la loi;
- d'effectuer des recherches et des études sur toute question relative à l'équité salariale.

Faiblesses de la loi sur l'équité salariale

Outre sa portée limitée, et ce, autant en regard du nombre d'entreprises touchées qu'en regard de la proportion de la main-d'oeuvre féminine pouvant éventuellement bénéficier d'un programme d'équité salariale (52% des travailleuses), la loi sur l'équité salariale comporte plusieurs faiblesses:

- elle ne donne pas de droit de recours aux associations de salarié-e-s qui voudraient contester la décision de la Commission sur l'équité salariale;
- elle offre peu de prise aux travailleuses non syndiquées pour faire valoir leur droit à l'équité salariale;
- elle restreint l'autonomie de la Commission pour la limiter dans un rôle consultatif auprès du ministre sur toute question relative à l'équité salariale;
- elle est trop peu exigeante envers les entreprises de moins de 50 personnes salariées.

Mais en dépit de ces faiblesses importantes, la loi devrait contribuer à la réduction des

écarts salariaux entre les hommes et les femmes. Il faudra cependant que les groupes de femmes et les organisations syndicales demeurent vigilantes pour que cette loi soit respectée et correctement appliquée.

Pour ce faire, les femmes devront s'informer des dispositions de la loi et être à l'affût des différentes voies de contournement que certains employeurs chercheront à utiliser pour minimiser les ajustements salariaux que les femmes seront en droit d'obtenir.

MODALITÉS D'APPLICATION DE LA LOI

La loi sur l'équité salariale demande à toutes les entreprises de 50 personnes d'élaborer un programme d'équité salariale. Ce programme est essentiellement une démarche structurée permettant de faire une évaluation des catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine.

Celui-ci comprend:

1. l'identification des emplois à prédominance féminine et des catégories d'emplois à prédominance masculine, au sein de l'entreprise;
2. la description de la méthode et des outils d'évaluation de ces catégories d'emplois et l'élaboration d'une démarche d'évaluation;
3. l'évaluation de ces catégories d'emplois, leur comparaison, l'estimation des écarts salariaux et le calcul des ajustements salariaux;
4. les modalités de versement des ajustements salariaux.

(art. 44 de la loi sur l'équité salariale)

Le programme: étape par étape

L'identification des emplois

Les catégories d'emplois

Les regroupements d'emplois par catégories sont établis selon des caractéristiques communes suivantes:

1. des fonctions et des responsabilités semblables;
2. des qualifications semblables;
3. la même rémunération, soit un même taux ou une même échelle de salaire.

(art. 54 de la loi)

Prédominance sexuelle d'une catégorie d'emplois

Une catégorie d'emplois est considérée à prédominance masculine ou féminine lorsqu'au moins 60 % des salariés(es) qui occupent cette catégorie d'emplois sont du même sexe. Mais d'autres éléments peuvent aussi être pris en compte pour déterminer la prédominance sexuelle d'une catégorie d'emplois:

1. lorsque l'écart entre les taux de représentation des femmes ou des hommes dans cette catégorie d'emplois et leur taux de représentation dans l'effectif total de l'employeur est jugé significatif;
2. lorsque l'évolution historique du taux de représentation des femmes et des hommes dans cette catégorie d'emplois, au sein de l'entreprise, révèle qu'il s'agit d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine ou masculine;
3. lorsque cette catégorie d'emplois est couramment associée aux femmes ou aux hommes en raison de stéréotypes occupationnels.

(art. 55 de la loi)

Important:

Les emplois qui ne seront pas considérés à prédominance féminine ou masculine ne sont pas évalués et, par conséquent, ne devraient pas faire l'objet d'ajustements salariaux en vertu de la loi.

Méthode d'évaluation des catégories d'emplois

Les facteurs d'évaluation:

La méthode d'évaluation doit tenir compte, pour chaque catégorie d'emplois, des facteurs suivants:

1. les **qualifications** requises (habiletés);
2. les **responsabilités** assumées;
3. les **efforts** requis;
4. les **conditions** dans lesquelles le travail est effectué.

(art. 51 de la loi sur l'équité salariale)

La méthode retenue par l'employeur ou le comité d'équité salariale doit mettre en évidence les caractères propres aux catégories d'emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine.

Il faut noter à cet effet que plusieurs sous-facteurs des catégories à prédominance féminine sont souvent oubliés. Cet oubli reflète les différents préjugés de notre société face à la valeur et l'importance des tâches associées aux emplois féminins.

Choix des méthodes

Il existe trois méthodes pour recueillir l'ensemble des informations nécessaires à l'évaluation des emplois. La description de tâches, le questionnaire structuré et le questionnaire semi-structuré. Le choix de l'une ou l'autre de ces méthodes doit se faire en

fonction de la culture organisationnelle et la taille de l'entreprise. Un outil de collecte de données très sophistiqué ne serait pas nécessaire dans une petite entreprise. Mais il faut aussi prendre conscience des limites de chacune. Ainsi la méthode de description de tâches doit être utilisée avec beaucoup de prudence car elle risque d'être pénalisante pour les travailleuses.

Sans formation ni encadrement ces dernières ont tendance à sous-évaluer elles-mêmes certains aspects de leurs fonctions et pourraient ainsi reproduire les problèmes d'iniquité salariale.

(À cette étape de l'atelier les participantes ont été invitées à faire un exercice d'évaluation de deux emplois en fonction de deux facteurs d'évaluation)

Les modalités de versement des ajustements salariaux

Une fois que les emplois ont été évalués, il faut procéder à la détermination des ajustements salariaux à verser. Les employeurs disposent, selon la loi, de quatre années pour procéder aux versements des ajustements salariaux. Ces versements doivent correspondre annuellement à un minimum de 1% de la masse salariale.

Le comité d'équité salariale

Seules les entreprises de plus de 100 personnes salariées ont l'obligation d'élaborer un programme d'équité salariale. Ces comités sont composés d'un minimum de trois personnes dont deux doivent être des salariés. Toutefois, les décisions du comité sont votées de la façon suivante : un vote pour les salariés et un vote pour le représentant de l'employeur.

Le comité doit encadrer toutes les étapes du programme d'équité salariale. En cas de désaccord entre les parties, il sera possible de recourir à l'intervention de la Commission pour agir comme médiatrice.

Les milieux non syndiqués auront à décider s'ils souhaitent vraiment participer au comité d'équité salariale, puisque les personnes qui agiront en leur nom ne peuvent bénéficier d'aucune forme de protection.

En conclusion

Si nous voulons que ce gain politique obtenu par les femmes se concrétise par des gains économiques, les organisations féministes et syndicales devront être très vigilantes. Les femmes des milieux non syndiqués devront être informées de leurs droits et réclamer la protection de la Commission de l'équité salariale lorsqu'elles porteront des plaintes contre leurs employeurs.

Il faudra donc continuer d'exercer nos pressions sur le gouvernement et la future Commission de l'équité salariale pour que cette majorité de la main-d'oeuvre féminine qui est non syndiquée puisse être en mesure d'exercer ses droits.

Atelier 6

L'implantation de la Politique active du marché du travail a des effets sur nos moyens d'action et nos ressources. Parallèlement, la réforme à venir de la Sécurité du revenu aura une influence importante sur les conditions et les chances de retour au travail des prestataires. L'atelier visera à faire le point sur l'état des deux dossiers et à mettre en évidence les enjeux au niveau des vigilances exercées et des ressources à y accorder.

Personnes ressources:

Francine Jeannotte

directrice de SORIF

Gabrielle Ciesielski

directrice de l'Enjeu

Vivian Labrie

co-signataire du rapport "Chacun sa part" sur la réforme de la Sécurité du revenu

Politique active du marché du travail et sécurité du revenu Vers un arrimage cohérent ?

Après avoir vérifié ce que les participantes connaissaient déjà de la politique active du marché du travail, et avoir listé leurs questions, un exposé, appuyé par des acétates a été présenté.

Politique active du marché du travail

Madame Ciesielski a d'abord situé la politique active du marché du travail dans un ensemble plus grand, soit une politique de l'emploi, cette dernière utilisant des macro-outils comme la politique fiscale, la fixation de la monnaie et des taux d'intérêt, etc. La politique active du marché du travail, elle, vise des stratégies et des mesures pour

lutter contre le chômage et stopper la dépendance à l'égard des programmes sociaux. On y retrouve aussi des services et mesures aux travailleuses et travailleurs sains qu'aux entreprises en vue de favoriser le maintien en emploi et la création d'emplois.

Elle a ensuite présenté l'actuelle proposition de politique active du marché du travail, issue du Ministère de l'emploi et de la solidarité, à Québec

Cette politique est à l'enseigne de **l'harmonisation** des multiples programmes provinciaux, mais aussi, à l'issue des négociations actuelles avec le gouvernement fédéral, des programmes fédéraux. On regrouperait tous ces anciens programmes en 5 volets: **préparation, intégration, stabilisation, maintien et création d'emploi**. Sous l'autorité du ministère de l'Emploi et de la Solidarité, les diverses instances concernées seront harmonisées: ministère de la Sécurité du revenu, réseau CTQ, SQDM nationale et régionales, réseau des Centres de ressources humaines Canada (CRHC), le milieu communautaire incluant le développement local et l'employabilité.

Il s'agit également de la **restructuration (refont)** de tout le réseau des services d'emploi, à tous les échelons, basée sur la **décentralisation des pouvoirs, des budgets et de la prestation de service**. On conservera trois niveaux de pouvoir: le national où seront décidées les stratégies, orientations et politiques, le régional, lieu de concertation et d'harmonisation entre les partenaires locaux et régionaux, et le "local", lieu de la prestation de services d'emploi aux personnes, qui qu'elles soient, sans revenu, prestataires de l'assurance-

emploi, de la sécurité du revenu, des Prêts et Bourses, travailleuse ou non. On se retrouve donc devant une **intégration des services**, à l'intérieur des **Centres locaux d'emploi (CLE)**, **GUICHET UNIQUE** intégrant les trois instances du réseau: CTQ, SQDM, CRHC, ainsi que le communautaire à titre de sous-contractant, et à titre de partenaire à l'intérieur du **Conseil local des partenaires** chargé d'élaborer le plan local d'action... (n'y a-t-il pas là conflit d'intérêt pour le communautaire ...?)

Cette réingénierie de l'État est influencée par la tendance lourde de la transformation de l'État, soit la privatisation, ou "le libre-marché des services". Les principes organisateurs sont les suivants:

- la **décentralisation des budgets** et de la prestation de service vers les régions et au niveau local;
- le **financement par fonds** et non plus par programme;
- l'**imputabilité** à tous les échelons de la hiérarchie, autrement dit la responsabilité de la gestion des fonds publics et des actions qui s'y rattachent;
- l'**obligation de résultats** (qu'est-ce qu'un résultat? ...);
- le recours à la **sous-traitance** ;
- la fonction de **contrôle** assurée par l'informatisation des dossiers, ou le dossier unique.

Dans le document traitant de la stratégie nationale de l'emploi, on retrouve plusieurs de ces principes mêlés à d'autres comme **l'équité, le partenariat, la concertation, la gestion locale, le décloisonnement des services.**

Les mesures actives

Elles sont nommées ainsi par opposition aux mesures passives comme donner des prestations de revenu sans exiger de contrepartie. Prenant exemple sur les pays de l'OCDE, la ministre de l'Emploi et de la Solidarité veut augmenter la part des mesures actives dans sa politique du marché du travail. À l'heure actuelle, nous disposons de mesures d'employabilité en guise de mesures actives tant au provincial qu'au fédéral: formation générale ou professionnelle (Programme rattrapage scolaire par exemple), emplois subventionnés (PAIE, EXTRA, subvention salariales ciblées, etc.), les stages en milieu de travail, les SEMO. Qu'advient-il de ces outils dans la nouvelle politique? Nous retrouvons-nous seulement avec des subventions pour des emplois, des formations courtes et pointues, etc. ?

Les enjeux de la politique active du marché du travail

Pour tous les sans emploi:

Les mesures actives ont par nature un effet classificatoire sur les clientèles, et aboutissent souvent à l'écrémage des personnes les plus défavorisées.

Les mesures actives deviennent plus coercitives et auront un impact par rapport à l'autonomie des organismes.

Se pourrait-il que la dualisation des services offerts se perpétue malgré la bonne volonté de la ministre: un guichet pour les pauvres (CLE), et un pour les riches (entrepreneurship) ?

Le principe de la citoyenneté en prend un coup quand la liberté de choix n'est pas la même pour tous.

Pour les femmes:

Y aura-t-il une représentation équitable pour les femmes dans la nouvelle structure?

Qu'arrivera-t-il avec les immenses besoins de formation pour plusieurs femmes sans emploi? L'imputabilité en regard des budgets ne favorisera-t-elle pas le rejet de demandes de formation jugées trop longues et trop coûteuses?

Le détricotage des lois de l'assurance-chômage et de la Sécurité du revenu risque d'appauvrir et de marginaliser davantage les femmes; comment réagir et aider nos participantes?

Les services d'employabilité s'adressant spécifiquement aux femmes sont fragiles et précaires; dans un contexte d'effritement de la vision gouvernementale de la problématique "femmes", comment préserver nos services pour les femmes?

Les groupes communautaires seront-ils des fournisseurs d'emploi d'économie sociale et les gestionnaires de l'offre et de la demande dans ce secteur uniquement?

Suite à cette première partie de l'atelier, les participantes ont discuté des enjeux de la nouvelle politique active du marché du travail. Toutes vivent une grande insécurité par rapport à l'avenir de leur service respectif: les changements ont commencé à se faire sentir à certains endroits, de façon différente dans les différentes régions.

Il est convenu de retourner dans sa région respective avec la perspective des changements annoncés; à toutes les tables où nous pouvons participer, il faudra toujours amener les besoins des femmes en terme de services spécifiques, de même que la nécessité de prévoir des sièges femmes à toutes les instances. Quant à nos organismes pour femmes, des plans d'action de survie devront être étudiés dans des comités à être créés lors de l'assemblée générale du CIAFT. Chaque démarche que chaque participante peut faire dans son comté a son importance. Ce sera un dossier prioritaire au cours de l'année qui vient. Il faut également établir ou renforcer les liens avec l'ensemble du communautaire.

LA RÉFORME DE LA SÉCURITÉ DU REVENU

Madame Jeannotte présente sa vision de la réforme à venir, dont le Livre vert est encore à venir.

Tout d'abord, elle situe la réforme en lien avec la politique active du marché du travail: cette dernière visait l'augmentation des mesures actives par rapport aux mesures passives. Il fallait donc réformer la sécurité du revenu dans le but de favoriser (ou forcer) le plus possible la sortie de l'aide sociale, soit par l'intégration en emploi, soit par des pénalités sévères pour ce qu'on perçoit comme du "non-effort" suffisant.

Trois types de mesures seront prises:

1. Les mesures dites "d'équité" entre les prestataires et les citoyens qui ne le sont pas: allocation unifiée pour enfants, assurance-médicaments, élargissement du programme APPORT à tous les petits travailleurs, pas seulement aux chargés d'enfants, politique intégrée de soutien à

l'habitation, élargissement du régime d'aide juridique et imposition des prestations d'aide sociale.

2. Les mesures coercitives: conditions d'accès à l'aide, comprenant le test d'actif et la preuve que tous les efforts ont été faits pour devenir autonome AVANT DE RECEVOIR DE L'AIDE; pénalités sévères pour les "non-efforts-réels" vers l'autonomie financière, pénalité pouvant aller jusqu'à la coupure complète; baisse de la prestation de base pour les 18-24 ans, abolition du partage du logement pour eux (note de la secrétaire: cette baisse pour les 18-24 ans ne fera pas finalement partie du livre vert paru en décembre 96).

3. Les mesures encourageant le retour à l'emploi: augmentation de places en garderie + politique de la petite enfance - à paraître en janvier 97; augmentation des subventions aux parents pour garderie; maternelles pour les 4 et 5 ans réservées aux défavorisés; baisse de l'âge des enfants à charge, de 6 ans à 2 ans entraînant le statut de "non-disponibilité"; droit de conserver une fraction de la pension alimentaire versée pour les enfants sans affecter la prestation; offre de mesures actives adaptées à la situation des familles monoparentales (?...); interventions visant à favoriser l'intégration au travail des immigrants (?...).

Par la suite, madame Vivian Labrie a situé la réforme de la sécurité du revenu dans sa petite histoire. À partir des problèmes vécus avec le régime actuel de l'aide sociale, la Ministre d'alors Jeanne Blackburn a chargé un comité externe de lui faire une proposition de réforme. Ce comité a remis deux rapports: "Chacun sa part" par Camil Bouchard, Vivian Labrie (oui, la même) et Alain Noël et "Pour un régime équitable axé sur l'emploi" par Pierre Fortin et Francine

Séguin. Madame Labrie a expliqué aux participantes les différences et ressemblances entre ces deux rapports, et a suggéré une grille d'analyse pour le livre vert à paraître. Elle a mis en lien cette réforme avec l'assurance-médicaments, la politique familiale et la politique active du marché du travail. On peut résumer ainsi les regards qu'il faudra jeter sur la réforme:

- les personnes au centre de la réforme et leur intégrité;
- les besoins;
- les activités;
- le droit à la citoyenneté;
- une solution la plus idéaliste et la plus réaliste possible, la meilleure et la moins pire possible.

Elle fait enfin part aux participantes du débat actuel entre la notion de plein emploi et celle de la pleine activité. La mondialisation de l'économie et la dette publique provoquent une décroissance plus grande de l'emploi et de la couverture du chômage de courte durée de sorte qu'on institutionnalise la zone intermédiaire comme tiers secteur d'utilité collective. Le défi est de savoir si on saura créer ainsi des emplois durables et de qualité que l'économie privée et publique ne créent plus. L'économie d'utilité collective conduira-t-elle à l'économie solidaire?

En fin d'atelier, les participantes ont pu ajouter leur expérience personnelle à l'exposé. Toutes attendent la sortie du Livre vert sur la réforme de la sécurité du revenu; pour certaines, l'atelier leur a permis de "voir venir" et elles s'impliqueront mieux dans les débats sur la réforme de la sécurité du revenu autant que sur la politique active du marché du travail.

REMISE DES CIAFOS

Lors de son cocktail annuel, le CIAFT a procédé à la remise de ses prix annuels. Le CIAFO externe a été remis à titre posthume à madame Claire Bonenfant pour l'ensemble de son engagement. Ex-présidente du Conseil du Statut de la femme, elle a été entre autre la première porte-parole de la Coalition en faveur de l'équité salariale. C'est madame Micheline Simard, directrice générale du Centre Émersion qui a reçu le CIAFO interne 1996. Ex-présidente du CIAFT et co-présidente du Comité national d'économie sociale, elle a entre autre projet, initié le regroupement des représentantes qui siégeaient aux différentes tables, Éducation main-d'oeuvre.

Toutes nos félicitations !

Conclusion

par Leesa Hodgson
directrice de Formation'elle

Regard sur nos choix... Quel thème tout-à-fait à propos en cette année où les consultations gouvernementales abondaient et où il devenait néanmoins nécessaire d'en saisir les articulations et les orientations au risque de manquer le bateau.

La conférence d'ouverture nous aura permis de porter une attention particulière sur les actions politiques du mouvement des femmes au cours des dernières années et de les soumettre à notre propre analyse des choix et des priorités (fixés parfois de façon précipitée) adoptés par le CIAFT en 1995-1996.

Ce regard sur nos choix nous aura permis de dresser un bilan positif des actions entreprises au cours de l'année. Les dossiers sur l'équité salariale et le développement régional ont été priorisés et quatre grands axes ont été développés: l'intervention politique, le soutien aux membres, la recherche et le développement ainsi que la vie interne.

Notre présentation du rapport d'activités 1995-1996 nous aura valu des commentaires positifs en raison du contenu bien étoffé et de la structure renouvelée.

L'assemblée générale annuelle aura donné un second souffle d'énergie à nos troupes en vue de réduire quelque peu l'état d'essoufflement trop souvent ressenti. La stratégie pour le maintien des projets "femmes" en intégration au marché du travail a permis la mise sur pied d'un comité ad hoc qui sera, nous nous en doutons fort bien, très dynamique et surtout fort occupé.

Le maintien des services spécifiques destinés aux femmes, l'application imminente de la politique active du marché du travail et des centres locaux d'emploi, la réforme de l'aide sociale, le comité-aviseur "femmes" et finalement le nouveau régime d'apprentissage seront sans aucun doute des dossiers prioritaires au cours de notre mandat 1996-1997.

Grâce à l'implication des membres, il sera possible d'envisager l'organisation d'un congrès d'orientation dès l'automne 1997. Et finalement, notre projet de vidéo sur la situation des femmes sur le marché du travail pourra se concrétiser dès la formation d'un comité de production composé de membres.

C'est donc avec beaucoup d'enthousiasme que nous souhaitons vous accueillir l'automne prochain à notre congrès d'orientation où nous aurons, non pas à effectuer un regard sur nos choix antérieurs, mais plutôt un regard sur nos actions futures.