

CAFT

le
conseil

D'INTERVENTION

pour
l'accès
des

**FEMMES
AU TRAVAIL**

du québec inc.

**ACTES
du
CONGRÈS 1986**

Coordonnatrice: Lyse Leduc

Comité contenu 1986: Marie-Andrée Beaudoin
Anne Dumouchel
José Gauvreau
Lyse Leduc
Denise Perron
Louise Fortin, CSF (support
technique)

Secrétaire de rédaction: José Gauvreau

Dactylographie: Elizabeth St-Ours

Impression: Centre de copies CL Inc.

Publication: Mai 1987

Sommaire

Avant-propos	1
Texte de présentation	2
Conférence d'ouverture	3

Ateliers série A

Rassembler les subventionnées: prévoyance et survie	38
Utiliser notre imagination pour réaliser nos rêves	40
Pirater les bonnes "jobbes"	51
Imposer nos vues: grille d'analyse féministe	64
Ajouter de la nouveauté au traditionnel C.V.	82
Se brancher sur le non-traditionnel	83
Développer des habiletés à la négociation	91

Ateliers série B

Mesurer l'aptitude et l'inaptitude	101
Alimenter la motivation	118
Retrouver ... le POUVOIR de nos SAVOIRS	126

Afficher ses services	128
Revendiquer l'avenir	129
Allier conception et application	132
Conclusion	142

Avant-propos

Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail Inc. (CIAFT) est heureux de vous présenter les *Actes du congrès 1986*.

L'objectif de l'événement visait l'actualisation de notre pensée et de nos pratiques féministes. Aussi, je souhaite que le présent document trouve une application dans la pratique courante de vos activités professionnelles.

Je profite de l'occasion pour souligner le travail des femmes de la permanence du CIAFT et plus spécifiquement celui de Mesdames Lyse Leduc et José Gauvreau qui, par leur enthousiasme et leur professionnalisme, contribuent largement au succès de notre congrès annuel.

Denise Perron
Présidente

Présentation

La publication des *Actes du congrès* est devenu, depuis trois ans, partie intégrante du congrès du CIAFT.

Ce compte rendu offre aux intervenantes une diversité de modes d'emploi. D'autre part, pour quelques-unes, il ravivera le souvenir d'heureuses retrouvailles ou d'amitiés encore naissantes; certaines y retrouveront le discours apprécié d'une conférencière; d'autres y puiseront les données statistiques longtemps recherchées; pour plusieurs, ce document restera un outil de référence et de consultation où sont rassemblées des informations reliées à la problématique FEMME-TRAVAIL. Pour les membres, cet aide-mémoire constitue une preuve tangible de l'évolution du CIAFT et enfin, l'équipe qui a collaboré de près ou de loin à cette parution, le voit comme une mise à jour des différents dossiers.

Ce document reprend donc, intégralement, les textes fournis par les personnes-ressources et correspondant aux thèmes abordés lors du congrès 1986; un bref aperçu des discussions, rédigé à partir des rapports d'ateliers, est ajouté à la fin de certaines sections .

Nous ne pouvons passer sous silence la contribution personnelle des congressistes et la collaboration financière de la Fédération des Caisses d'établissement du Québec, qui ont rendu possible la publication du présent ouvrage.

Que cette lecture devienne un élément de motivation, adoucissant la dure réalité du travail...

Conférence d'ouverture

L'ÉGALITÉ DES SEXES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL AU COURS

DE LA PROCHAINE DÉCADE: MYTHE OU RÉALITÉ ?

Présentation de Jeannine David-McNeil
Ecole des Hautes Études Commerciales
Date: le 13 novembre 1986

Depuis trois décennies, les femmes ne cessent d'envahir le marché du travail. Les attitudes et les mentalités face au travail rémunéré des femmes mariées ont beaucoup évolué. La participation féminine à la main-d'oeuvre active n'est plus associée à la pauvreté d'un ménage ou aux besoins financiers des femmes célibataires. Les femmes désirent un emploi pour être en mesure de satisfaire leurs besoins à même leurs propres revenus. Elles recherchent leur autonomie financière. Le travail fait maintenant partie intégrante de la vie d'une majorité de femmes.

Spontanément nous nous réjouissons de la présence grandissante des femmes sur le marché du travail puisque cela peut signifier l'assurance d'un revenu monétaire, condition nécessaire pour une indépendance pécuniaire et l'égalité des sexes dans la société. Malheureusement il ne suffit pas d'être membre de la population active pour se garantir une rémunération permettant de subvenir à ses besoins essentiels, car le revenu monétaire varie considérablement selon les profils professionnels. Le travail rémunéré ne signifie libération et autonomie que s'il apporte une valorisation psychologique et économique.

Il est ainsi opportun de nous interroger sur les conditions économiques des travailleuses québécoises. Leur participation à la population active a-t-elle été un facteur d'amélioration de leur autonomie financière et de la désexisation du marché du travail québécois? D'ici l'an 2000, assisterons-nous à une amélioration ou à une détérioration de l'égalité des sexes sur le marché du travail?

Nous tenterons de répondre à ces interrogations:

- En décrivant la situation actuelle de la main-d'oeuvre québécoise
- Et en comparant les principales transformations des emplois féminins, par suite de l'envahissement des nouvelles technologies dans les entreprises, aux choix scolaires et professionnels des étudiants et des travailleuses d'aujourd'hui.

PARTIE 1

ÉVOLUTION ET CARACTÉRISTIQUES ACTUELLES DES CONDITIONS

ECONOMIQUES DE LA MAIN-D'OEUVRE QUÉBÉCOISE

Selon l'ensemble des indicateurs, depuis 1975, le marché du travail se féminise de manière rapide et continue (tableau 1).

TABLEAU 1

INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL, SELON LE SEXE

QUÉBEC, 1975-1985

TABLEAU 1
INDICATEURS DU MARCHE DU TRAVAIL, SELON LE SEXE
QUEBEC, 1975-1985

	<u>1975</u>		<u>1985</u>	
	<u>No</u> ('000)	<u>%</u>	<u>No</u> ('000)	<u>%</u>
<u>Population active</u>				
Femmes	928	35	1315	41
Hommes	1719	65	1866	59
Total	2647	100	3181	100
<u>Taux d'activité (%)</u>				
Femmes		40.1		50.0
Hommes		77.8		75.1
Total		58.5		62.2
<u>Chômage (000)</u>				
Femmes	85		159	
Hommes	129		218	
Total	214		377	
<u>Taux de chômage (%)</u>				
Femmes		9.1		12.1
Hommes		7.5		11.7
Total		8.1		11.8

Source: Statistique Canada, La population active, 1985, 71-201.

Au Québec, en 1985, la main-d'oeuvre active est formée de 41% de femmes. Le phénomène est tel qu'en l'an 2000, on prévoit qu'une personne active sur deux sera une femme, la proportion correspondante était de une sur cinq en 1950. La forte progression de la participation des femmes à la main-d'oeuvre active n'est pas spécifique au Québec, au contraire, au Canada, le taux d'activité des Québécoises se classe au sixième rang, devançant seulement les femmes des provinces maritimes (tableau 2).

TABLEAU 2
TAUX D'ACTIVITE DES FEMMES
Comparaison Québec, Ontario Canada, 1966-1985

	<u>1966</u>	<u>1975</u>	<u>1985</u>
QUEBEC	33.4	40.1	50.0
ONTARIO	38.2	48.6	57.9
CANADA	35.4	44.4	54.3

Source; Statistique Canada, La population active, 71-201.

Notamment, la différence des taux de participation entre les travailleuses ontariennes et québécoises est de 7 points de pourcentage et cet écart avec notre province voisine s'accroît, depuis 1966, alors que la différence n'était que de cinq points de pourcentage.

C'est évidemment le comportement des femmes mariées à l'égard du travail rémunéré qui est le principal responsable de cette croissance importante de l'offre de travail féminin. Les opportunités d'emplois féminins plus nombreuses dues à la croissance du secteur tertiaire et des administrations publiques, le manque à gagner plus substantiel entraîné par le retrait du marché du travail en raison de l'augmentation de la scolarisation des femmes, l'apport financier de plus en plus grand du revenu des femmes dans les ménages, et la prise de conscience croissante de la valeur économique de l'autonomie financière sont les motivations principales qui ont motivé les Québécoises à demeurer de façon ininterrompue membres de la population active.

1.1 Structure professionnelle et secteurs d'activité économique

Ce que l'on peut observer relativement à la répartition de la main-d'oeuvre québécoise selon les secteurs d'activité économique et les professions est largement tributaire de l'évolution de l'activité économique dans son ensemble depuis la fin de la seconde guerre mondiale: diminution de l'emploi agricole, croissance modérée des emplois du secteur manufacturier et explosion des emplois du secteur tertiaire. La population active féminine est concentrée à plus de 80% dans le secteur tertiaire et 47% d'entre elles travaillent dans les services socio-culturels, commerciaux et personnels. Depuis 1951, cette concentration féminine dans le secteur tertiaire s'est fortement accentuée, entre 1951 et 1983 elle est passée de 66% à 82%.

(Tableau 3).

TABLEAU 3
REPARTITION DE LA MAIN-D'OEUVRE FEMININE ENTRE
LES GRANDS SECTEURS D'ACTIVITE ECONOMIQUE
Québec, 1983

<u>Secteur d'activité</u>	<u>Femmes</u>
	%
Agriculture	2,2
Autres branches du secteur primaire	(*)
Industries manufacturières	14,4
Construction	1,3
Transports, communications, autres services publics	4,3
Commerce	16,8
Finances, assurances et affaires immobilières	7,8
Services socio-culturels, commerciaux et personnels	46,9
Administration publique	6,2
TOUS LES SECTEURS:	100,0

(*): Inférieur à 4 000

Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active, 71-001.

Des tendances analogues caractérisent l'évolution de l'emploi des femmes selon les professions. Les 25 professions féminines les plus importantes regroupaient en 1981, 64% de la main-d'oeuvre féminine. La concentration des Québécoises dans les professions dites "féminines" est évidente, en effet, puisque 31% de celles-ci occupent des emplois de secrétaire, préposée à la tenue de livres, vendeuse, caissière et piqueuse à la machine. Ces mêmes professions, en 1971, regroupaient seulement 26% de la main-d'oeuvre féminine. La représentation féminine s'est accrue rapidement en particulier chez:

- les employés de bureau (1971: 50%, 1981: 74%)
- les préposées à la tenue de livres et employés de comptabilité (1971: 53% 1981: 75%)
- les autres employés administratifs (1971: 43%, 1981: 60%)
- les comptables, vérificateurs et agents financiers (1971: 15%, 1981: 30%).

En général, elles ont donc fortement accru leur présence dans des professions où elles étaient déjà majoritaires.

(Tableau 4).

TABLEAU 4
LES 25 PROFESSIONS FEMININES LES PLUS IMPORTANTES

Québec, 1971 et 1981

<u>TITRE</u>	<u>Nombre de femmes</u> <u>1981</u>	<u>% de la pop. act.</u> <u>expérim. - femmes</u>	<u>% des femmes dans</u> <u>la profession - 1981</u>	<u>% des femmes dans</u> <u>la profession - 1971</u>
Secrétaires et sténographes	113 255	9,6	98,5	96,1
Tenue de livres et emplois de comptabilité	75 340	6,4	75,5	53,2
Agents commerciaux et vendeurs	61 440	5,2	50,8	45,6
Caissiers	57 475	4,9	90,6	85,7
Piqueurs à la machine	51 620	4,4	94,6	88,3
Serveurs, hôtesses et stewards	44 040	3,8	82,0	77,7
Infirmières diplômés	37 590	3,2	91,1	84,6
Inst. d'écoles maternelles et primaires	35 600	3,0	87,5	84,7
Employés de bureau en général	29 480	2,5	74,2	50,2
Chefs et cuisiniers	22 090	1,9	47,3	41,2
Dactylographes et commis-dactylo	21 900	1,9	98,4	93,4
Professeurs d'école secondaire	20 765	1,8	46,7	48,4
Réceptionnistes et préposés aux renseignements	20 755	1,6	89,4	83,9
Concierges, entretien ménager	18 650	1,6	31,6	22,6
Chefs de ventes	18 365	1,6	25,7	16,1
Aides-infirmières et infirmiers	18 295	1,6	68,9	73,6
Infirmières auxiliaires	15 720	1,3	87,9	91,2
Coiffeurs et travailleurs assimilés	13 865	1,2	74,2	63,7
Autres employés adm. et trav. N.C.A.	12 340	1,1	59,9	43,0
Emballeurs N.C.A.	11 480	1,0	52,0	50,3
Opérateurs sur machines de trait. électron.	11 155	1,0	76,4	70,8
Compt., vérific., et autres agents financ.	11 115	1,0	29,6	14,6
Téléphonistes, standardistes	10 505	0,9	91,4	92,2
Travailleurs spécialisés dans serv. pers.	10 045	0,9	89,3	91,9
Gardiennes d'enfants	9 965	0,9	95,9	96,3
<u>TOTAL DES 25 PROFESSIONS:</u>	752 850	64,1	69,2	60,0
<u>TOUTES LES PROFESSIONS:</u>	1 174 445	100	39,3	33,3

Source: Recensement du Canada 1981 et 1971, Statistique Canada.

1.2 Chômage et emplois à temps partiel

Il est normal que le taux de chômage des femmes, comme celui des hommes, suive l'état de la conjoncture économique et qu'il reflète, à moyen et long terme, les problèmes de croissance économique. Cependant nous remarquons que le taux de chômage des femmes est généralement supérieur à celui des hommes (tableau 5).

TABLEAU 5
TAUX DE CHOMAGE SELON LE SEXE
QUEBEC, 1975-1985

	<u>1975</u>	<u>1985</u>
HOMMES	7,5	11,7
FEMMES	9,1	12,1
TOTAL	8,1	11,8

Source : Statistique Canada, La population active, 71-001.

Le taux relativement élevé du chômage féminin est, au moins en partie, le reflet des caractéristiques des travailleuses:

- elles ont, en moyenne, une ancienneté et une expérience inférieures à celles des hommes puisqu'elles sont arrivées plus tard sur le marché du travail mais en plus grand nombre. Dans la période 1975-80,

10 à 13% des femmes à la recherche d'un emploi sont sans travail depuis cinq ans ou plus ou n'ont jamais travaillé, chez les hommes, ce pourcentage varie autour de 4%;

- les femmes sont concentrées dans un nombre très restreint d'occupations et de branches d'activité peu sensibles aux politiques expansionnistes monétaires et fiscales traditionnelles.

Une autre particularité du travail féminin concerne le nombre relativement élevé des travailleuses qui occupent des emplois à temps partiel. Le travail à temps partiel fait de plus en plus partie intégrante de la réalité économique des années 1980 et les femmes y sont davantage exposées que les hommes. En 1985, au Québec, 70% des emplois à temps partiel étaient occupés par des femmes et ce travail accaparait 23.7% des travailleuses, par rapport à 7.1% chez les hommes. Ce type d'emploi peut donc être considéré comme un autre ghetto féminin (tableau 6).

TABLEAU 6

REPARTITION DES EMPLOIS A TEMPS PARTIEL, SELON LE SEXE

QUEBEC, 1975-1985

	<u>1975</u>		<u>1985</u>	
	<u>No</u>	<u>%</u>	<u>No</u>	<u>%</u>
Total	173	100	391	100
Hommes	58	34	117	30
Femmes	115	66	274	70
Proportion des travailleuses occupant des emplois à temps partiel		13,6%		23,7%
Proportion des travailleurs occupant des emplois à temps partiel		3,6%		7,1%

Source: Statistique Canada, La population active, 1985, 71-201.

Pour plusieurs travailleuses, les avantages recherchés en choisissant des emplois à temps partiel consistent en une plus grande disponibilité pour les enfants, le foyer et les études. Par contre, les emplois à temps partiel comportent plusieurs inconvénients: faible rémunération, possibilité de syndicalisation plus restreinte, peu d'avantages sociaux. Le travail à temps partiel, compte tenu des conditions économiques dans lesquelles il s'effectue actuellement, contribue à maintenir les femmes dans des emplois précaires: absence de sécurité et de protection, conditions de travail différentes et salaires insuffisants.

1.3 Rémunération du travail

La rémunération moyenne des travailleuses québécoises est nettement inférieure à celle de leurs collègues masculins. Toutefois, nous notons une légère diminution de l'écart, entre 1975 et 1982, le revenu annuel moyen des femmes en proportion de celui des hommes est passé de 49 à 56% (tableau 7).

TABLEAU 7
REPARTITION EN % DES PERSONNES GAGNANT UN REVENU
SELON LA TRANCHE DE GAINS ET LE SEXE, EN \$ CONSTANTS,
CANADA, 1975-1982

	<u>1975</u>		<u>1982</u>	
	H	F	H	F
MOINS DE 10 000\$	25.8	54.8	30.9	54.5
10 000\$ à 19 999\$	27.8	45.0	24.9	31.4
20 000\$ ET PLUS	46.6	9.5	44.0	14.0
TOTAL	100	100	100	100
	(\$)			
GAINS MOYENS	20 479	9 847	19 164	10 472
GAINS MEDIAN	18 926	8 957	17 813	8 837
REVENU MOYEN	22 352	10 888	21 726	12 171

Source: J.A. Boulet, L. Lavallée, L'évolution de la situation économique des femmes, Conseil économique du Canada, 1984.

Plusieurs causes peuvent expliquer l'écart entre les salaires féminins et masculins:

- La forte concentration de l'emploi féminin dans un nombre limité de secteurs est responsable de l'importante concurrence que se livrent les femmes pour un nombre limité de postes. La demande étant nettement plus forte que l'offre de travail, comme l'indique le taux élevé de chômage de la main-d'oeuvre féminine, l'employeur peut alors se permettre une rémunération plus faible que celle qu'il devrait payer s'il y avait pénurie de candidates aux postes offerts;
- La présence d'un nombre élevé de travailleuses dans des secteurs à faible productivité tels les services socio-culturels, commerciaux et personnels qui groupent 45% de la population active féminine;
- Le nombre élevé de femmes qui exercent des professions faiblement rémunérées. En 1982, plus de la moitié (54%) des femmes gagnaient un revenu inférieur à 10 000 \$, alors que le pourcentage comparable chez les hommes est de 31%. Les professions les moins bien rémunérées sont traditionnellement dominées par les femmes, pendant que plus de 80% des postes à haut revenu sont occupés par des hommes;
- Le faible taux de syndicalisation et l'importance des travailleuses à temps partiel sont aussi des facteurs explicatifs de l'écart des revenus moyens de travail entre les hommes et les femmes;
- Les obligations familiales des femmes les amenant à se retirer du marché du travail pendant des périodes plus ou moins longues, d'où une ancienneté et une expérience de travail moins grandes.

Des disparités de rémunération se vérifient aussi lorsque nous comparons le revenu annuel moyen des hommes et des femmes pour une même profession (tableau 8).

TABLEAU 8
REVENU ANNUEL MOYEN DES FEMMES ET DES HOMMES ET
TAUX DE FEMINITE, CERTAINES PROFESSIONS,
CANADA, 1970 ET 1980

<u>Professions</u>	<u>Taux de féminité</u> 1981	<u>Revenu moyen</u>					
		<u>1970</u>			<u>1980</u>		
		<u>F</u>	<u>H</u>	<u>F/H</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>F/H</u>
1. Secrétaires et sténographes	98.8	3 956	6 761	58.5	10 050	14 362	70.0
2. Autres professions - Tenue de livres	85.5	3 377	5 721	59.0	8 563	12 839	66.7
3. Serveuses(eurs), hôtesses et stewards	85.3	1 766	3 182	55.5	4 418	6 677	66.2
4. Infirmières diplômées	95.4	4 603	5 841	78.8	13 399	16 152	83.0
5. Détective et agent de police publique	5.4	4 882	8 872	55.0	14 325	24 342	58.8
6. Directeurs généraux et cadres supérieurs	6.5	14 745	26 823	55.0	28 952	59 131	49.0
7. Médecins et chirurgiens	17.7	11 774	27 469	42.9	30 708	57 273	53.6
8. Avocats et notaires	15.6	8 874	20 218	43.9	18 416	38 380	48.0

Source: J.A. Boulet, L. Lavallée, L'évolution de la situation économique des femmes, Conseil économique du Canada, 1984.

J'ai choisi pour illustrer cette comparaison certaines professions à taux de féminité très élevé ou très faible. Les écarts sont fort variables, et il existe une tendance à leur réduction entre 1970 et 1980. En général, dans les emplois plus féminisés, nous notons une disparité de rémunération homme-femme moins importante et une réduction plus rapide de l'écart entre 1970 et 1980.

Ces types de comparaison non contrôlés ne peuvent évidemment pas soutenir la thèse d'une discrimination basée sur le sexe. En effet, les moyennes de revenus par profession définies par un titre sont susceptibles de regrouper des tâches extrêmement diversifiées et des personnes de caractéristiques socio-démographiques fort variées. Cependant, selon des recherches effectuées sur cette question, une fois éliminée statistiquement l'influence des variables liées à l'âge, l'expérience, l'ancienneté, la scolarisation, etc., il subsiste toujours un écart significatif inexpliqué qui serait causé par la discrimination.

En résumé, au cours de la dernière décennie, nous avons assisté à la féminisation rapide et continue du marché du travail. Les femmes ont amélioré leur représentativité dans toutes les occupations et les secteurs d'activité économique. L'écart de rémunération entre les travailleuses et les travailleurs s'est rétréci malgré l'augmentation du nombre de chômeuses et du nombre d'employées à temps partiel. Les conditions de travail des femmes sont inférieures à celles des hommes. D'ici l'an 2000, quelles seront les principales transformations qui marqueront le marché du travail des Québécoises?

PARTIE 2

PRINCIPAUX CHANGEMENTS SUSCEPTIBLES DE MODIFIER LE MARCHÉ DU TRAVAIL DES QUÉBÉCOISES AU COURS DE LA PROCHAINE DÉCADE

Depuis cinq ans, et d'ici l'an 2000, les changements technologiques seront responsables des mutations profondes qui marqueront le marché de l'emploi québécois. Les nouvelles technologies affecteront particulièrement les emplois traditionnellement occupés par les femmes. La main-d'oeuvre féminine se prépare-t-elle à relever le défi technologique? Profitera-t-elle ou sera-t-elle victime des modifications technologiques? Selon les réponses à ces interrogations, nous serons en mesure de déduire les probabilités qu'au cours de la prochaine décennie, l'égalité des sexes sur le marché du travail puisse être améliorée.

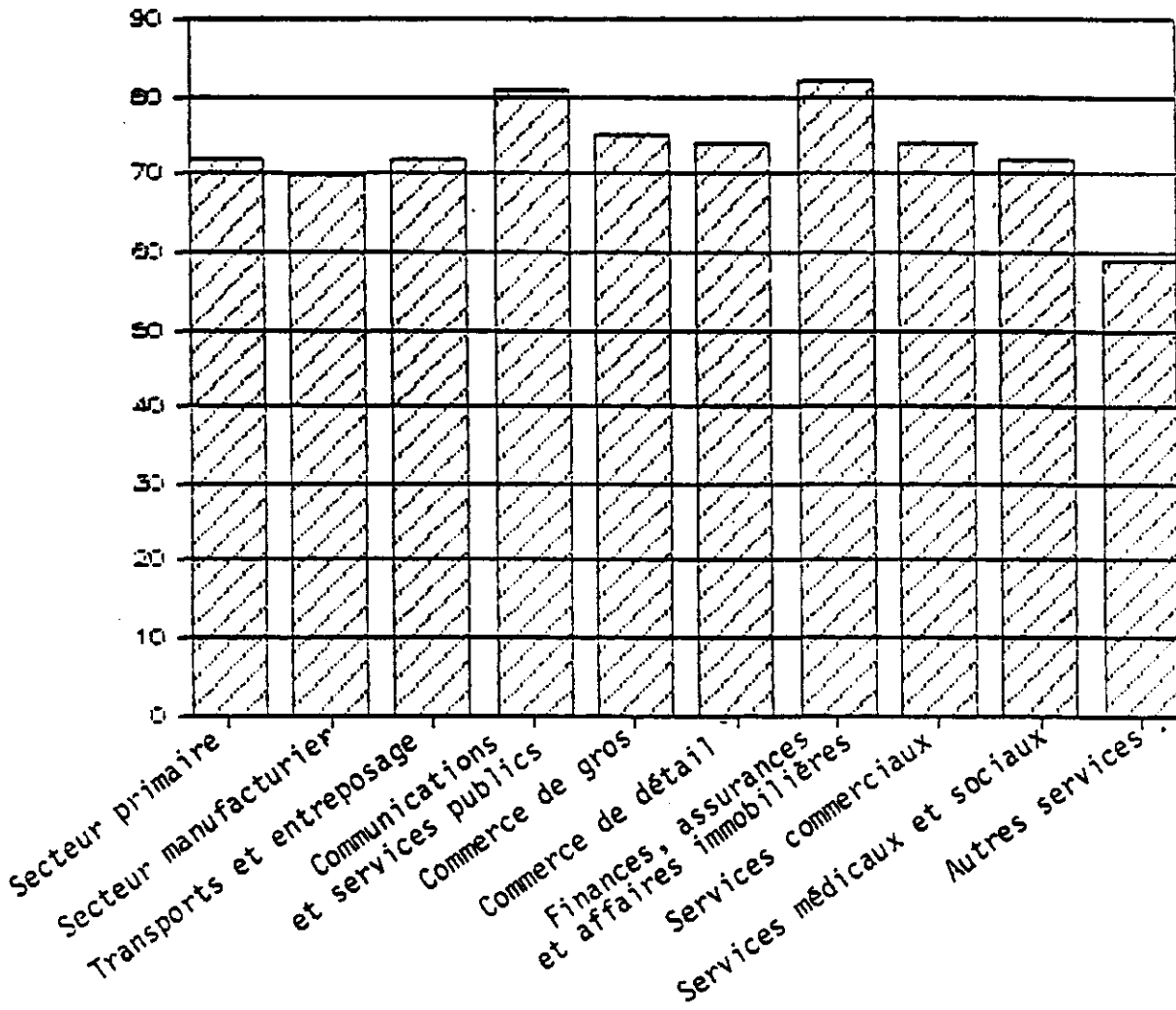
2.1 Les emplois futurs

Les répercussions des changements technologiques sur l'emploi sont un des aspects fondamentaux de l'évolution technologique récente. Selon les résultats d'une enquête sur la technologie en milieu de travail du Conseil économique du Canada¹, les trois quarts des établissements interrogés ont fait état de l'introduction des techniques informatiques dans leurs opérations au cours de la première moitié des années 80 (tableau 9).

1 GORDON, B., McMULLEN, K., La technologie en milieu de travail - Enquête sur l'automatisation du Canada, Conseil économique du Canada, 1986.

TABLEAU 9

POURCENTAGE DES ETABLISSEMENTS INNOVATEURS OU LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ONT ENTRAINE UNE MODIFICATION DES TACHES



Source: La technologie en milieu de travail, Conseil économique du Canada, 1986.

Ce sont les secteurs du commerce, des communications et services publics et celui des finances, assurances et affaires immobilières qui ont enregistré les taux d'innovation les plus élevés, sauf pour les communications et services publics, ces secteurs sont caractérisés par des taux de féminité relativement élevés (c.f. tableau 3).

Selon cette même recherche, les technologies axées sur l'ordinateur sont les plus répandues. Près des deux tiers des changements technologiques, entre 1980 et 1985, étaient reliés à des techniques de bureautique peu coûteuses: traitement de textes, ordinateurs personnels et systèmes de réseaux informatisés (tableau 10). Cette tendance se continuera au cours des années 1986-1990 alors que l'implantation des systèmes automatisés des procédés sera relativement plus importante.

Dans les secteurs d'activité économique où se concentre principalement la main-d'oeuvre féminine québécoise (tableau 11), plusieurs changements technologiques sont prévus, ce qui ne peut manquer d'affecter quantitativement et qualitativement certains emplois féminins traditionnels: emplois de bureau, caissières, emballeuses, préposées au point de vente, préposées à la saisie de données, etc. (tableau 12).

TABLEAU 10LES TECHNOLOGIES INFORMATIQUES NOUVELLES

	<u>LES TECHNOLOGIES NOUVELLES</u>	
	<u>INTRODUITES</u> (1980-1985)	<u>PREVUES</u> (1986-1990)
	(en % de l'ensemble des applications)	
<u>Automatisation des procédés</u>	22.9	33.5
Systèmes automatisés de manutention du matériel	3.1	4.1
Commandes numériques informatisées (CNI)	3.1	3.2
Fabrication assistée par ordinateur (FAO)	9.2	14.3
Conception assistée par ordinateur (CAO)	5.1	8.4
Inspection et contrôle automatisés de la qualité	2.4	3.5
<u>Bureautique</u>	64.0	50.6
Traitement de textes	17.3	9.3
Ordinateurs personnels/ postes de travail	25.3	15.4
Réseaux de bureautique	4.5	9.9
Autres applications	16.9	16.0
<u>Autres projets d'automatisation</u>	13.2	16.0
Transports, communications et autres services publics (applications spécifiques)	1.7	1.5
Services de santé (applications spécifiques)	2.0	3.0
Informatisation au point de vente	4.7	5.7
Autres applications	5.8	5.8
<u>Total</u>	100.0	100.0

Source: La technologie en milieu de travail, Conseil économique du Canada, 1986.

TABLEAU 11

SIX SECTEURS D'ACTIVITE ECONOMIQUE OU LA MAIN-D'OEUVRE FEMININE
EST LA PLUS IMPORTANTE, QUEBEC, 1981

	<u>No</u>	<u>%</u>	<u>Représentabilité féminine</u>
1. Services médicaux et sociaux	167 000	14.2	71.8
2. Commerce de détail	148 510	12.6	43.5
3. Enseignement et services connexes	117 735	10.0	57.0
4. Hébergement et restauration	88 765	7.6	55.0
5. Habillement	60 440	5.1	76.1
6. Institutions financières	53 770	4.6	68.2

Source: Rioux, Le marché du travail des femmes au Québec,
 Direction des services économiques, région du Québec,
 Emploi et Immigration Canada, p. 28 à 32.

TABLEAU 12TECHNOLOGIES NOUVELLES SELON LES SECTEURS D'ACTIVITE,QUEBEC, 1986-2000

<u>Secteurs</u>	<u>Technologies</u>	<u>Impacts sur l'emploi</u>
1. Services médicaux et sociaux	<ul style="list-style-type: none"> - technologie d'équipements médicaux - diagnostic informatisé - informatisation des services administratifs 	<ul style="list-style-type: none"> - faible recrutement - modification du contenu des emplois actuels
2. Commerce de détail	<ul style="list-style-type: none"> - système électronique avec lecteur optique - caisse électronique reliée au système central - emballeuse électronique automatique (emballe, pèse, imprime et colle l'étiquette) - système électronique de fonds entre le détaillant et le consommateur 	<ul style="list-style-type: none"> - réduction des besoins pour les emplois de: <ul style="list-style-type: none"> . bureau . caissière . emballeuse
3. Enseignement et services connexes	<ul style="list-style-type: none"> - technologies audio-visuelles - micro-ordinateur (traitement textes et gestion) - enseignement assisté par ordinateur - télématique (enseignement à distance) - technologies de support aux bibliothèques 	<ul style="list-style-type: none"> - effets qualitatifs
4. Hébergement et restauration	<ul style="list-style-type: none"> - informatisation des systèmes de communication, d'entretien et gestion des stocks - préparation des aliments à l'avance 	<ul style="list-style-type: none"> - hausse de productivité des commis à la réservation et à la comptabilité, et des préposés aux achats - chefs-cuisiniers deviennent distributeurs
5. Habillement	<ul style="list-style-type: none"> - CAO pour modifier les lignes, changer les tailles et modifier poches, cols, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> - même production avec 33% moins de main-d'oeuvre
6. Institutions financières	<ul style="list-style-type: none"> - Informatisation des services et de la gestion/guichets automatiques, accès instantané aux données de transactions, (carte de crédit et débit) 	<ul style="list-style-type: none"> - peu d'effet sur quantité des emplois car accompagnés d'une hausse des services

Nous remarquons cependant, qu'au Québec, dans les catégories professionnelles en grandes pénuries de main-d'oeuvre (tableau 13) et dans les secteurs d'activité économique en expansion (tableau 14), la présence féminine est quasi inexistante.

TABLEAU 13
CATEGORIES PROFESSIONNELLES EN GRANDES PENURIES
DE MAIN-D'OEUVRE AU QUEBEC

- 1- Cols bleus hautement qualifiés:
 - mécanicien de machines
 - mécanicien de véhicules
 - opérateur de machines
 - soudeur et outilleur-ajusteur

- 2- Cadres et professionnels en sciences et ingénierie

- 3- Informaticiens

- 4- Techniciens et chercheurs en ingénierie

- 5- Professeur spécialisé dans l'enseignement professionnel

- 6- Vendeur-technicien

Source: Journal du Travail, avril 1985, p. 26-27.

TABLEAU 14SECTEURS D'ACTIVITE ECONOMIQUE EN EXPANSION AU QUEBEC

- 1- GERONTOLOGIE : soins et services médicaux, services à domicile.
- 2- BIOTECHNOLOGIE : applications dans l'industrie pharmaceutique, des pâtes et papiers, de l'agriculture, de la foresterie.
- 3- AGRO-ALIMENTAIRE : bio-agronomie, génie rural, agro-économie, Conseil en consommation.
- 4- SERVICE AUX ENTREPRISES : experts-conseils en génie, gestion, marketing.
- 5- MICRO-ELECTRONIQUE ET INFORMATIQUE
- 6- TELECOMMUNICATIONS
- 7- AERONAUTIQUE ET TRANSPORT URBAIN : techniques de fabrication, entretien et pilotage d'aéronefs.
- 8- PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT
- 9- ENERGIE

Source: Journal du Travail, avril 1985, p. 25-26.

Près des trois quarts des établissements innovateurs, ayant répondu à l'enquête du Conseil économique du Canada, ont indiqué que les changements technologiques apportés avaient entraîné un besoin de compétences professionnelles modifiées ou même nouvelles.

2.2 La formation professionnelle de la main-d'oeuvre féminine

La révolution technologique modifie l'importance relative des professions. S'il y a désaccord sur l'effet net des technologies informatiques sur le total des occupations disponibles, tous s'entendent pour affirmer qu'il y aura diminution importante de plusieurs emplois occupés par un pourcentage élevé de main-d'oeuvre féminine. D'ici dix ans, les emplois féminins traditionnels croîtront très lentement, plusieurs diminueront en nombre relatif et certains en nombre absolu. Les occupations en croissance, sauf peut-être pour les opératrices de machine à traitement de textes, semblent exercer peu d'attrait sur la main-d'oeuvre actuelle et sur les adolescentes d'aujourd'hui.

En effet, selon les statistiques concernant le Programme national de formation, en 1983-1984, 42% des femmes inscrites à des cours de formation institutionnelle et 18% des femmes faisant un stage dans l'industrie reçoivent une formation pour le travail de bureau ou des domaines connexes. La santé est un autre domaine d'activité dans lequel de nombreuses femmes reçoivent une formation. Une autre catégorie professionnelle où les femmes se retrouvent en grand nombre est celle des emplois liés à la fabrication, au montage et à la réparation, dans celle-ci les femmes apprennent à devenir des opératrices de machine à coudre alors que les hommes qui s'inscrivent dans cette catégorie de formation suivent des cours pour apprendre à fabriquer, monter et réparer des appareils électriques ou électroniques ou pour se préparer à des métiers divers de réparation (tableau 15).

TABLEAU 15DISTRIBUTION DES FEMMES DANS TROIS PROGRAMMES DE FORMATION,SELON LA PROFESSION VISEE, 1983-1984

Profession visée par la formation	En pourcentage		
	<u>Programme institutionnel*</u>	<u>Programme de formation dans l'industrie**</u>	<u>Programme de formation dans les professions en pénurie de main-d'oeuvre</u>
Direction et administration (11)***	2,9	1,8	-
Sciences naturelles, génie et mathématiques (21)	8,2	6,2	68,6
Sciences sociales (23)	1,5	3,7	-
Religion (25)	-	-	-
Enseignement (27)	1,3	2,4	-
Médecine et santé (31)	11,0	8,1	0,2
Beaux-arts, littérature et professions assimilées (33)	1,3	3,1	-
Sport et récréation (37)	0,1	0,4	-
Travail de bureau (41)	42,3	17,7	-
Vente (51)	0,6	3,3	-
Services (61)	12,5	6,9	0,2
Agriculture (71)	1,1	0,9	-
Pêche, chasse et piégeage (73)	0,7	0,0	-
Foresterie et exploitation forestière (75)	0,2	0,1	-
Exploitation minières (77)	0,0	0,2	-
Transformation (81/82)	2,9	5,6	6,6
Usinage (83)	1,6	3,7	12,9
Fabrication, montage et réparation (85)	8,0	25,4	7,2
Construction (87)	1,7	1,4	2,3
Exploitation du matériel de transport (91)	1,2	0,4	-
Manutention, n.c.a. (93)	0,0	0,3	-
Autres métiers manuels (95)	0,8	3,4	0,7
Professions non classées ailleurs (99)	-	5,2	0,9
Total	100,0	100,0	100,0
Nombre total de stagiaires	18 413	8 173	557
Proportion des stagiaires par sexe	30,1	24,3	4,4

n.c.a. - non classé ailleurs.

*Stagiaires à plein temps seulement.

**A l'exclusion du Programme de formation dans les professions en pénurie de main-d'oeuvre.

***Les nombres entre parenthèses correspondent aux codes de profession à deux chiffres de la CCDP.

Source: Emploi et Immigration Canada, Bulletin statistique annuel, 1983-1984: Programme national de formation, Ottawa, 1984, pp. 72, 97 et 125.

Les travailleuses et les travailleurs suivent des cours de formation pour exercer des professions différentes, des emplois féminins traditionnels pour les femmes, et des emplois masculins traditionnels pour les hommes. Les femmes se dirigent rarement vers les catégories professionnelles et les emplois des secteurs d'activité économique qui ont été identifiés comme des voies gagnantes du futur (c.f. tableaux 13 et 14).

De plus, les étudiantes d'aujourd'hui font des choix professionnels semblables à ceux des travailleuses. Au secondaire, elles se retrouvent en secrétariat, coiffure ou esthétique, elles boudent les métiers de la construction et de la mécanique (tableau 16). Au niveau collégial, les filles sont concentrées dans les options de secrétariat, des sciences médicales (sciences infirmières, technicienne de laboratoire), mais elles sont fortement sous-représentées en génie, dans les domaines techniques et dans le transport (tableau 17).

Au niveau universitaire, les femmes accroissent de façon continue leur représentativité (46% en 1980). Les étudiantes sont proportionnellement plus nombreuses à l'université, mais leur choix de carrière varie fort peu. Une forte majorité des diplômées de 1980 (69%) venaient des disciplines des sciences humaines, des sciences de l'éducation, des arts et des lettres. Par contre, elles étaient peu présentes en sciences appliquées. Cependant il faut noter une représentation féminine à la hausse en médecine et en administration (tableau 18).

Nous ne pouvons que constater qu'il existe un écart de plus en plus grand entre l'évolution du marché de l'emploi et les caractéristiques professionnelles des travailleuses et des nouvelles arrivantes sur le marché du travail. Si des mesures énergiques ne sont pas amorcées immédiatement, les femmes connaîtront d'ici dix ans, des difficultés importantes sur le marché du travail qui peuvent compromettre à la fois les acquis récents et l'amélioration de l'égalité des sexes sur le marché du travail.

TABLEAU 16REPARTITION DES DIPLOMES DU SECONDAIRE V PROFESSIONNELSELON LA SPECIALITE ET LE SEXE, QUEBEC, 1983

<u>Spécialité</u>	<u>Garçons</u>	<u>Filles</u>	<u>Taux de féminité</u>
Agro-techniques	2.0	0.5	21.2
Foresterie	2.6	0.3	9.3
Pêches	0.0	0.0	20.0
Service de la santé	0.5	5.1	90.9
Meuble et construction	9.1	0.1	1.4
Electrotechnique	15.0	0.3	2.0
Hydrothermie	7.1	0.0	0.2
Dessin technique	4.1	0.7	15.2
Equipement motorisé	33.0	0.2	0.5
Mécanique	13.4	0.2	1.6
Alimentation	5.6	6.1	53.0
Soins esthétiques	0.7	23.2	97.3
Couture et habillement	0.1	4.0	98.4
Service du bâtiment	0.5	0.0	1.5
Commerce et secrétariat	3.1	56.8	95.0
Arts plastiques	0.6	1.0	63.9
Imprimerie	2.5	1.6	40.6
Total	100.0	100.0	50.8

Source: "Diplômés 1983", Direction des études économiques et démographiques, ministère de l'Education du Québec.

TABLEAU 17
INSCRIPTIONS PLEIN TEMPS DANS LES CEGEP ET LES COLLEGES SELON
LES PROGRAMMES - FEMMES - QUEBEC
INSCRIPTIONS AUTOMNE 1981

	<u>Répartition en % par programmes</u>	<u>% des femmes sur le total des inscriptions</u>
Arts	8,3	68,0
Commerce	45,9	66,0
Services communautaires et soc.	16,5	66,0
Techniques	1,5	7,3
Génie	2,1	10,2
Sciences médicales	22,8	86,7
Ressources naturelles	2,6	38,7
Transport	0,1	8,1
Autres ou non déclarées	<u>0,3</u>	<u>26,8</u>
<u>ENSEMBLE DES DISCIPLINES:</u>	100,0	53,9

Source: Statistique Canada, effectifs des collèges communautaires, cat. #21-222.

TABLEAU 18
DISCIPLINES DES DIPLOMES UNIVERSITAIRES
FEMMES - QUEBEC
DIPLOMES DE 1980

	<u>Répartition en % par disciplines</u>	<u>% des femmes sur le total des diplômés</u>
Sciences de la santé	9,7	54,2
Sciences pures	8,5	44,3
Sciences appliquées	3,9	13,9
Sciences humaines	25,6	48,1
Sciences de l'éducation	28,9	67,7
Sciences de l'administration	9,6	27,7
Les arts	5,5	64,7
Les lettres	<u>8,5</u>	<u>73,2</u>
<u>ENSEMBLE DES DISCIPLINES:</u>	100,0	46,5

Source: Extrait du journal La Presse, relance 84, étude en cours d'impression du ministère du Québec, service des publications.

PARTIE 3

INTERVENTIONS POUR AMÉLIORER LES CONDITIONS

ÉCONOMIQUES DES TRAVAILLEUSES QUÉBÉCOISES

Face aux problèmes particuliers auxquels sont confrontées les travailleuses québécoises: inégalités professionnelles, formation peu diversifiée, conditions de rémunération et de travail en moyenne inférieures à celles de leurs collègues masculins, nous nous devons de souligner certaines interventions susceptibles d'améliorer les conditions économiques de la main-d'oeuvre féminine. La plupart de ces mesures sont déjà connues et elles sont déjà amorcées. Nous nous les répéterons afin de nous convaincre que, malgré toutes les difficultés auxquelles nous nous confrontons lorsque nous tentons de les appliquer, elles demeurent des conditions nécessaires et pré-requises pour désaxer le marché du travail. Ces interventions peuvent se regrouper autour de trois thèmes: les programmes d'accès à l'égalité, la formation et les mesures de soutien pour un partage équitable des responsabilités parentales.

3.1 Programmes d'accès à l'égalité

Selon Rosalie S. Abella, "l'égalité en matière d'emploi signifie que nul ne doit se voir refuser un débouché pour des raisons qui n'ont rien à voir avec sa compétence. Elle signifie le libre accès sans obstacles arbitraires"².

Toute barrière injustifiée entre la compétence d'une personne et la possibilité qu'elle a d'en faire la preuve est une pratique discriminatoire. Il y a discrimination lorsque des pratiques ou des attitudes, délibérées ou non, gênent l'accès d'une personne ou d'un groupe aux possibilités offertes, et les empêchent par des barrières artificielles de mettre à profit tout leur potentiel.

2 ABELLA, R.S., L'égalité en matière d'emploi, dans Pour un partage équitable: compte rendu du Colloque sur la situation économique des femmes sur le marché du travail, novembre 1984, Conseil économique du Canada, p. 136.

Pour réaliser l'objectif d'égalité en emploi, le gouvernement du Québec a mis en vigueur le 25 juin 1985, la partie de la Charte des droits de la personne traitant des programmes d'accès à l'égalité (PAE). Un PAE a été défini comme un processus de changement global et planifié, mis en oeuvre par une entreprise ou un organisme dans le but de corriger son système d'emploi et d'assurer une représentation équitable des membres de groupes cibles. Dans le secteur privé, les PAE ne sont pas obligatoires et jusqu'à présent peu d'entreprises québécoises ont accepté de mettre en place des PAE. Il faudra beaucoup de vigilance et une stratégie très prudente pour vaincre l'opposition des entrepreneurs québécois à l'égard des PAE.

Nous y parviendrons à la condition de changer l'image des PAE. Plutôt que de les associer avec un procès de l'employeur, il faut chercher à convaincre les entreprises des avantages pour elles d'être associées aux PAE: meilleure planification de l'emploi, amélioration de la productivité, exemplarité, avant-gardisme, prévention et assurance d'une gestion limpide et de pratiques conformes à la loi.

L'implantation de PAE dans les entreprises est essentielle pour améliorer la situation économique des travailleuses. Nous avons noté que les femmes, aujourd'hui et au cours de la prochaine décade, occuperont majoritairement des emplois féminins traditionnels. La diversification professionnelle des travailleuses progressant très lentement, pour leur assurer des conditions concernant les pratiques de discrimination systémique responsables de la faible rémunération et de la mobilité professionnelle limitée, caractéristiques des emplois occupés majoritairement par les femmes. Les PAE. sont un outil conçu pour atteindre cet objectif.

"La parfaite égalité, selon R.S. Abella, est peut-être utopique. Quoi qu'il en soit, une société qui se considère civilisée ne peut se permettre de ne pas s'efforcer d'atteindre cet objectif. Si nous ne pouvons réaliser l'égalité parfaite, nous pouvons certainement réduire l'inégalité"³.

3 ABELLA, R.S., *ibid*, p. 138

La législation et les interventions gouvernementales risquent d'être insuffisantes pour s'assurer l'implication convaincue des entreprises québécoises concernant les PAE. Les organisations féminines telles le CIAFT doivent collaborer à l'implantation harmonieuse et réussie des PAE.

3.2 Formation

Les PAE ne pourront être efficaces que s'ils sont accompagnés de politiques pour faciliter la diversification professionnelle des travailleuses et l'orientation des étudiantes vers des métiers d'avenir.

Pour accroître la diversité des choix professionnels des femmes, il faut encourager la main-d'oeuvre féminine à s'inscrire à des cours de formation menant à des professions non traditionnelles et s'assurer que l'administration de ces cours ne contienne aucune pratique discriminatoire. L'orientation des femmes vers des occupations traditionnellement masculines peut neutraliser en partie la discrimination systémique contenue dans les politiques de gestion des ressources humaines des entreprises en favorisant un accroissement important du nombre de femmes dans les métiers majoritairement masculins. Les programmes de formation sont une mesure complémentaire aux PAE.

L'autre priorité concerne l'orientation scolaire des adolescentes. Les conséquences pour nos adolescentes d'aujourd'hui de s'orienter vers des professions féminines traditionnelles peuvent être très coûteuses. Elles s'exposent ainsi à un chômage éventuel puisque les technologies informatiques menacent de faire disparaître ou de ralentir la croissance de nombreux emplois qui, comme il a été démontré précédemment, sont généralement peu rémunérés. Les facteurs responsables de l'orientation traditionnel des adolescentes d'aujourd'hui sont nombreux: un enseignement des sciences très éloigné des intérêts des adolescentes, l'absence de modèles féminins exerçant des professions scientifiques, une méconnaissance de l'existence et des conditions de travail des emplois d'avenir, l'influence des amis, des médias qui valorise

les carrières féminines traditionnelles, les aspirations limitées des adolescentes face au marché du travail. Toutes les mesures nécessaires doivent être entreprises pour créer un contexte social et culturel propice à l'orientation des filles vers des professions d'avenir qui leur assureront une place équitable et influente dans la société.

3.3 Mesures de soutien pour un partage équitable des responsabilités parentales

Le travail à l'extérieur du foyer représente fort souvent pour la femme un double emploi. Des politiques sont alors nécessaires pour leur faciliter l'accès au marché du travail et leur permettre de se consacrer plus librement à une activité rémunérée. Les congés de maternité, les congés parentaux, les garderies sont des politiques indispensables pour assurer aux travailleuses une participation au marché du travail aussi libérée des responsabilités familiales que celles de leurs collègues masculins.

Il faut de plus s'interroger sur les mesures sociales nécessaires pour adapter la société à cette nouvelle réalité d'un ménage où les deux conjoints participent à la population active. Il faudra réviser l'orientation de nombreuses politiques gouvernementales et privées. Entre autres, des mesures devront être adoptées pour former du personnel susceptible de répondre aux nouveaux besoins de ces ménages. Les politiques fiscales devront être repensées afin de favoriser et non de pénaliser la participation au marché du travail des deux conjoints du ménage. Les contraintes relatives aux heures d'ouverture des services publics et privés devront être assouplies pour que les tâches administratives, éducatives et ménagères des familles puissent être accomplies à des heures qui n'entrent pas en concurrence avec celles du travail à l'extérieur du foyer. Les politiques de gestion des ressources humaines devront permettre une plus grande disponibilité à la famille à l'âge où les travailleurs et les travailleuses ont des responsabilités familiales très lourdes et captivantes.

Ce congrès est une occasion privilégiée pour identifier et suggérer des politiques nécessaires à l'obtention de l'égalité des sexes sur le marché du travail. Les sujets variés et importants des ateliers inscrits au programme de ce congrès vous permettront de discuter de tous les aspects primordiaux pour garantir l'accès des femmes au travail. Fructueuses réflexions et félicitations au CIAFT pour cette heureuse initiative.

Rassembler les subventionnées: prévoyance et survie

Personne-ressource: Lorraine Bédard
Conseillère, animatrice à P.I.F.

Ponctuellement, la survie des projets est remise en cause. En instaurant un atelier "réservé", spécialement conçu pour les intervenantes oeuvrant dans les projets de retour au travail, le CIAFT offrait une tribune pour que se poursuive la discussion amorcée par un comité ad hoc, formé au printemps 1986.

Développer pour les projets de retour au travail des stratégies communes et former une coalition de programmes face aux politiques gouvernementales étaient les objectifs visés.

Les intervenantes de cet atelier ont rédigé une liste de thèmes ou de questions susceptibles d'être abordés par les personnes-ressources de l'atelier: Allier conception et application, qui se tenait la journée suivante.

Liste des thèmes ou questions

- 1- Mécanismes d'implication prévus pour intégrer l'expertise des intervenantes à la conception des nouveaux plans d'action afin de s'assurer que ces derniers répondent aux besoins réels des femmes;

- 2- Les facteurs "qualité" et "quantité" dans l'analyse du taux de placement;
- 3- La part du financement de source privée dans le mode de financement de nos programmes;
- 4- La rentabilité et l'efficacité de nos programmes;
- 5- Le plan d'action 87-88 des gouvernements fédéral et provincial.

Le point fort des discussions demeure la décision unanime de former un comité appelé "Action-Survie", qui aura comme mandat d'assurer la continuité des programmes de retour au travail et d'en faire reconnaître la spécificité.

Cette volonté a d'ailleurs fait l'objet d'une recommandation adoptée à l'unanimité par l'Assemblée générale.

Utiliser notre imagination pour réaliser nos rêves

Personne-ressource: Marie Ménard
Intervenante en créativité
Université de Montréal

Cet atelier donne l'occasion aux participantes de développer leur pouvoir de création et de découvrir qu'il est possible de choisir consciemment ce qu'elles veulent vivre.

Shakti Gawain, dans son livre intitulé: "Techniques de visualisation créatrice"¹ offre aux lectrices intéressées la possibilité de cerner le phénomène de la visualisation créatrice. Les extraits qui suivent apportent donc quelques prévisions sur tous ces éléments d'ordre théorique.

Qu'appelle-t-on visualisation créatrice?

La visualisation créatrice est la technique qui utilise l'imagination afin de réaliser ses désirs. Elle n'a rien de nouveau, d'insolite ou d'étrange puisque chaque jour, à chaque instant même, vous vous en servez. C'est la puissance naturelle de l'imagination, l'énergie créatrice fondamentale de l'univers à laquelle vous avez recours constamment, que vous en soyez conscientes ou non.

Dans le passé, beaucoup d'entre nous ont utilisé leur pouvoir de visualisation créatrice de manière relativement inconsciente. Nos idées négatives sur la vie, profondément enracinées, nous ont fait atteindre et imaginer, inconsciemment et automatiquement, les lacunes, limitations, difficultés et autres problèmes comme étant notre lot dans la vie. En fait, nous les avons plus ou moins créées nous-mêmes de toutes pièces.

1- Gawain, S. Techniques de visualisation créatrice
Genève, Éditions Soleil, 1978, 185 pages.

Ce livre vous apprendra à utiliser votre puissance d'imagination innée de plus en plus consciemment et à en faire une technique pour créer ce que vous désirez vraiment: amour, plénitude, joie, relations satisfaisantes, travail gratifiant, expression de soi, santé, beauté, prospérité, paix et harmonie intérieure... tout ce que vous désirez du fond du coeur. La visualisation créatrice vous ouvre les portes de la générosité et de l'abondance naturelle de la vie.

L'imagination est votre aptitude à créer dans votre esprit une idée ou une image mentale. Dans le cas de la visualisation créatrice, votre imagination vous permet de créer une image précise de ce que vous désirez voir se produire puis de porter régulièrement votre attention sur cette image ou idée, lui fournissant une énergie positive jusqu'à ce qu'elle devienne une réalité objective... en d'autres termes, jusqu'à ce que vous accomplissiez réellement ce que vous avez visualisé.

Votre objectif peut se situer à n'importe quel niveau: physique, émotionnel, mental ou spirituel. Vous pouvez vous imaginer dans une nouvelle maison, ou bien avec un nouveau travail, ou vivant des relations harmonieuses, ou encore de calme et de sérénité, ou peut-être jouissant d'une meilleure mémoire et d'une plus grande faculté d'assimilation. Vous pouvez également vous voir maîtriser une situation délicate sans le moindre effort, ou tout simplement vous imaginer comme un être rayonnant, rempli d'amour comme un être d'amour et de lumière. Quel que soit le plan sur lequel porte votre travail. Vous obtiendrez des résultats...avec l'expérience vous trouverez les images et les techniques particulières qui vous conviennent le mieux.

Prenons un exemple: vous avez du mal à vous entendre avec une certaine personne d'une façon ouverte, franche et harmonieuse. Ayez l'impression que votre image mentale appartient au domaine du possible, vivez-la comme si déjà elle se réalisait.

Renouvelez souvent ce petit exercice facile, environ deux ou trois fois par jour, ou chaque fois que vous y pensez. Si vous êtes sincères dans votre désir et votre intention, véritablement prêts au changement, alors bientôt vous remarquerez que cette relation devient plus facile, plus fluide, et que la communication avec cette personne devient plus aisée et plus agréable. Finalement, vous verrez le problème disparaître totalement, d'une façon ou d'une autre, pour le plus grand bien de chacun d'entre vous.

Il convient de noter, à ce stade de l'exposé, que cette technique ne peut en aucun cas servir à "contrôler" le comportement d'autrui ou à forcer qui que ce soit à agir contre son gré. La visualisation créatrice vise à résoudre nos blocages intérieurs, obstacles à l'harmonie naturelle et à la réalisation de soi, et ainsi permettre à chacune d'actualiser le meilleur d'elle-même.

La pratique de la visualisation créatrice ne requiert aucune croyance métaphysique ou spirituelle particulière, même si vous devez accepter l'idée de considérer certains concepts comme possibles. Il n'est pas non plus nécessaire "d'avoir foi" en une quelconque puissance extérieure à vous-mêmes. Il vous suffit de vouloir enrichir votre connaissance et vos expériences et d'avoir une ouverture d'esprit permettant d'être bien disposés à essayer une pratique nouvelle.

Étudiez les principes, essayez les techniques avec un cœur et un esprit ouverts, et ensuite seulement jugez si elles vous sont utiles.

Si tel est le cas, continuez à les pratiquer et à les développer, et très vite les changements que vous connaîtrez dans votre vie dépasseront certainement tout ce dont vous aviez rêvé...

La visualisation créatrice est "magique" dans le sens le plus authentique

et le plus élevé du terme, impliquant une compréhension de soi en relation avec les lois naturelles qui régissent notre univers, nous demandant de vivre harmonieusement avec ces lois et de les utiliser de la façon la plus consciente et la plus créative.

Si l'on vous décrit une magnifique fleur ou un somptueux coucher de soleil alors que vous n'en avez jamais vu, pour vous cela peut relever du miracle (et d'ailleurs, c'est un miracle!); mais dès que vous commencez à expérimenter par vous-même et à découvrir un peu comment fonctionnent les lois de la nature qui régissent ces phénomènes, vous commencez à comprendre comment ils se produisent et ils vous semblent alors naturels, sans mystère particulier.

Il en est de même du processus de visualisation créatrice. Ce qui d'emblée peut paraître étonnant, voire impossible à nos esprits modelés par une éducation très limitée et très rationnelle, devient parfaitement compréhensible une fois que les concepts sous-jacents sont connus et utilisés.

Dès que vous connaîtrez et utiliserez ces concepts, vous aurez l'impression d'accomplir des miracles... en vérité, c'est bien ce que vous ferez!

Mécanismes de la visualisation créatrice

Afin de mieux comprendre le fonctionnement de la visualisation créatrice, considérons quelques principes de base:

L'univers physique est énergie

Le monde de la science commence à découvrir ce que les métaphysiciens et les maîtres spirituels connaissaient déjà depuis des siècles. Notre univers physique n'est en fait pas du tout constitué de "matière"; son composant fondamental est une sorte de force ou d'essence que l'on peut appe-

ler énergie.

C'est au niveau où nos sens physiques perçoivent communément les choses que ces dernières nous apparaissent solides et distinctes les unes des autres. Par contre, à des niveaux plus subtils, tels que les niveaux atomiques ou subatomiques, la matière apparemment solide se révèle sous la forme de particules de plus en plus fines, les unes à l'intérieur des autres, pour finalement se réduire à l'état d'énergie pure.

D'un point de vue physique, nous sommes tous énergie, et, en nous comme autour de nous, tout est énergie. Nous sommes tous partie intégrante d'un grand champ d'énergie. Les objets que nous percevons comme étant solides et séparés ne sont à vrai dire que des formes différentes de cette énergie essentielle que nous avons tous en commun. Nous tous ne faisons qu'un, même au sens littéral et purement physique.

Cette énergie vibre à des vitesses différentes qui lui confèrent des qualités différentes, du plus subtil au plus grossier. La pensée est de l'énergie sous une forme relativement subtile et légère et donc capable d'assumer des modifications facilement et rapidement. La matière quant à elle, étant de l'énergie sous un aspect plutôt dense et compact, se transforme et se déplace plus lentement. Au sein même de la matière, on trouve également de grandes variations: la chair vivante, relativement raffinée, se modifie vite, et de nombreux facteurs peuvent l'affecter, alors qu'un rocher, étant une forme plus dense, se transformera plus lentement et sera plus difficile à affecter. Cependant, même le roc finit par subir l'influence d'une énergie raffinée et légère, celle de l'eau par exemple. Tous les aspects de l'énergie sont en interaction les uns avec les autres et s'influencent mutuellement.

L'énergie est magnétique

Une des lois de l'énergie est la suivante: une énergie d'une qualité et d'une vibration particulières tend à attirer l'énergie de même qualité et de même vibration.

Pensées et sentiments possèdent leur propre énergie magnétique attirant l'énergie d'une nature identique. On se rend très bien compte de ce principe lorsque, par exemple, on rencontre "par hasard" quelqu'un à qui l'on vient juste de penser, ou lorsqu'on "tombe" sur un livre concernant exactement l'information dont on avait besoin à ce moment précis.

La forme suit l'idée

La pensée est un aspect de l'énergie mobile et rapide. Elle se manifeste instantanément, contrairement aux aspects plus denses tels que la matière. Lorsque nous créons quelque chose, la forme pensée en est toujours la première étape. La pensée ou l'idée précède toujours la concrétisation, l'action. "Je vais faire à manger" est l'idée qui précède la préparation du repas. On pensera "je veux une nouvelle robe" avant d'aller en acheter une, ou bien "il me faut du travail" avant d'en trouver un, et ainsi de suite.

Avant de peindre une toile, l'artiste en a d'abord l'idée, ou l'inspiration. L'architecte doit concevoir les plans d'une maison avant que la construction puisse commencer.

L'idée est comme un projet, elle crée une image de la forme qui ensuite magnétise et dirige le courant d'énergie physique dans cette forme, pour finalement la faire se manifester sur le plan physique.

Même si l'on n'a pas directement recours à une action physique pour mani-

fester ses idées, le principe reste le même. Le seul fait d'avoir une idée ou une pensée et de la garder présente à l'esprit mobilise une énergie qui tendra à attirer et à créer la forme correspondante sur le plan matériel. À penser constamment à la maladie, on finit par tomber malade. Pensez que vous êtes merveilleux et vous le devenez.

La loi de rayonnement et d'attraction

Il s'agit du principe selon lequel toutes vos pensées, paroles ou actions générées dans l'univers vous reviennent. "On récolte ce que l'on sème".

D'un point de vue pratique, cela veut dire que nous attirons à nous ce à quoi nous pensons le plus, ce à quoi nous croyons avec le plus de conviction, ce que nous souhaitons profondément et imaginons avec le plus de force, quelle que soit cette pensée.

Lorsque nous sommes négatifs et sous l'emprise de la peur, insécures ou anxieux, nous avons tendance à attirer les expériences, situations ou personnes mêmes que nous cherchons justement à éviter. Si nous sommes fondamentalement positifs, enclins au plaisir, à la satisfaction et au bonheur, les gens que nous attirerons, les situations et les événements que nous créerons seront conformes à nos dispositions positives. C'est pourquoi, plus nous mettons d'énergie positive dans ce que nous imaginons, plus cela a tendance à se réaliser dans notre vie.

Application de la visualisation créatrice

Le processus de changement dont nous parlons ne se produit pas de façon superficielle, sur la seule base d'une "pensée positive": il implique l'exploration, la découverte et la modification de nos attitudes les plus fondamentales envers la vie. C'est pourquoi apprendre à pratiquer la visualisation créatrice peut déboucher sur un processus de croissance pro-

fonde et significative. Au cours de ce processus nous découvrons souvent des domaines dans lesquels nous sommes inhibés et limités parce que nos peurs et nos concepts négatifs nous ont fermé les portes de la satisfaction et de la plénitude. Une fois ces attitudes restrictives clairement perçues, la visualisation créatrice peut les éliminer et nous permettre de retrouver et de vivre notre état normal et naturel de bonheur, de plénitude et d'amour.

Pour commencer, vous pouvez pratiquer la visualisation créatrice à des moments particuliers, dans des buts précis. Lorsque vous vous serez habitués à l'utiliser et que vous aurez pris confiance dans les résultats qu'elle apporte, vous verrez qu'elle devient partie intégrante de votre processus de pensée, un état de conscience permanent dans lequel vous savez que vous êtes constamment le créateur de votre vie.

C'est l'état ultime de la visualisation créatrice, celui qui fait de chaque instant de notre vie le théâtre d'une merveilleuse création et nous permet de choisir spontanément l'existence la meilleure, la plus belle et la plus comblée que nous puissions imaginer...

QUATRE ÉTAPES FONDAMENTALES POUR UNE VISUALISATION CRÉATRICE EFFICACE

1. Fixez-vous un but

Décidez-vous pour quelque chose que vous aimeriez posséder, réaliser ou créer, pour un objectif que vous voudriez atteindre, à quel que niveau que ce soit: un emploi, une maison, une certaine relation, un changement dans votre personnalité, une aisance matérielle plus grande, un état d'âme plus heureux, une meilleure santé, la beauté ou une meilleure condition physique, ou n'importe quoi d'autre.

Commencez par des objectifs auxquels vous pouvez croire facilement et que vous pensez pouvoir atteindre dans un avenir proche, ainsi vous ne serez pas confrontées à trop de résistances négatives en vous-mêmes et vous apprendrez la visualisation créatrice avec un potentiel de sentiments de réussite accru. Par la suite, lorsque vous serez plus expérimentées, vous pourrez vous attaquer à des problèmes plus difficiles et plus audacieux.

2. Créez une image ou une idée claire

Créez une idée ou une image mentale de l'objet ou de la situation qui soit absolument conforme à ce que vous désirez. Pensez-y, au présent, comme si déjà cela existait comme vous le voulez. Imaginez-vous maintenant dans la situation telle que vous la souhaitez. Mettez-y autant de détails que possible.

Vous pouvez même représenter très concrètement votre objectif, en dressant une carte de trésor (nous en reparlerons davantage plus loin). C'est une étape facultative et non nécessaire, mais qui est souvent utile (et très amusante!).

3. Concentrez-vous souvent sur votre but

Fixez souvent votre esprit sur l'idée ou l'image mentale, durant les périodes calmes de méditation, et aussi de temps en temps pendant la journée, lorsque vous y pensez. Elle s'intégrera alors à votre vie, deviendra plus réelle à vos yeux, et vous réussirez mieux à la projeter.

Concentrez-vous clairement sur votre image mentale, mais avec légèreté, sans effort. Il est important de ne pas trop forcer ni d'y consacrer une quantité excessive d'énergie, ce qui serait plus un handicap qu'une aide.

4. Nourrissez votre but d'énergie positive

Lorsque vous concentrez votre attention sur votre but, faites-le de façon positive et encourageante. Faites-vous des déclarations positives inébranlables, par exemple: "Ça existe" ou "Ça y est, c'est fait" ou encore "C'est pour bientôt!". Imaginez-vous que vous touchez votre but ou que vous obtenez l'objet de votre désir. On appelle "affirmations" ces assertions positives. Quand vous utilisez des affirmations, essayez temporairement d'écarter tout doute, toute incrédulité, au moins pour le moment présent, et essayez de ressentir que votre objectif est réel et possible.

Continuez cette pratique jusqu'à ce que vous réussissiez... ou que votre désir vous ait quittées. Rappelez-vous que souvent les buts changent avant même d'être atteints, cela est naturel et fait partie du processus humain de changement et de croissance. N'essayez donc pas de prolonger ce désir plus longtemps que vous n'avez d'énergie nécessaire à le faire. Si un désir ne présente plus d'intérêt à vos yeux, cela signifie peut-être qu'il est temps de remettre à jour vos objectifs.

Si vous pensez qu'un de vos buts a changé, assurez-vous-en. Il doit être bien clair pour vous que vous ne lui accordez plus d'importance. Enterrez le passé et repartez d'un nouveau pied, cela vous évitera toute confusion ou tout sentiment "d'échec" vis-à-vis de ce qui n'est qu'un changement de désir.

Lorsque votre cible est atteinte, prenez bien conscience que vous en avez fini avec elle. Il arrive bien souvent que l'on réalise des désirs que l'on a visualisés, sans même se rendre compte que l'on a réussi! Accordez-vous donc une marque d'appréciation, donnez-vous une petite tape dans le dos et n'oubliez pas de remercier l'univers d'avoir exaucé vos vœux.

TROIS ÉLÉMENTS INDISPENSABLES

Vous devez avoir en vous trois éléments dont dépendra le succès de votre

visualisation créatrice, quelle que soit la situation:

1. **LE DÉSIR.** Vous devez avoir un désir sincère d'obtenir ou de créer ce que vous avez choisi de visualiser. Par désir, je n'entends pas désir obsédant, entêtant, mais plutôt sentiment clair et solide de votre but. Posez-vous la question: "Est-ce que je désire vraiment, du fond du coeur, atteindre ce but?"

2. **LA CONFIANCE.** Plus vous avez confiance en votre objectif et en la possibilité de l'atteindre, plus vous avez de chances d'y arriver. A nouveau demandez-vous: "Suis-je persuadé de l'existence de cet objectif?" "Ai-je confiance en mes possibilités de réussite?"

3. **L'ACCEPTATION.** Vous devez être prêt à **accepter** et à **recevoir** ce que vous recherchez. Nous poursuivons parfois certains buts sans véritablement vouloir les atteindre, nous complaisant davantage à courir après ces objectifs. Interrogez-vous: "Est-ce que je veux vraiment et sans réserve avoir cela?"

Ces trois éléments pris ensemble constituent ce que j'appellerai l'intention. Lorsque votre intention est totale, c'est-à-dire que votre désir est sincère, que vous y croyez pleinement et que vous voulez le réaliser sans réserve, votre souhait ne peut que s'accomplir, et généralement en l'espace de très peu de temps.

Plus votre intention sera claire et forte, plus votre visualisation créatrice aboutira rapidement et facilement. Quelle que soit la situation, interrogez-vous sur la nature de votre intention. Si elle paraît faible ou incertaine, elle peut être renforcée par l'affirmation suivante:

**J'AI DÉSORMAIS L'INTENTION FERME DE CRÉER CELA
ICI ET MAINTENANT**

Pirater les bonnes "jobbes"

Personne-ressource: Lise Horth
Consultante

L'atelier Pirater les bonnes "jobbes" s'adresse aux jeunes femmes et vise à identifier avec elles leurs aspirations professionnelles et à cerner leur perception du marché du travail. Il veut précisément dégager les éléments d'une éventuelle action du CIAFT, qui tiendrait compte des besoins particuliers des jeunes femmes dans son analyse et ses interventions pour l'accès des femmes au marché du travail.

RAPPEL DES FAITS

En ces années 1980, les conditions de vie des femmes sur le marché du travail ne sont pas reluisantes. Les femmes composent en 1983^{1*} 40% de la main-d'oeuvre active au Québec, mais elles n'occupent pas l'ensemble des catégories d'emplois disponibles sur le marché du travail. En effet, on retrouve plus du tiers des femmes dans des emplois de soutien administratif, près du quart dans le secteur de la vente et des services et seulement 5% à des postes de direction et de gérance. De plus, le revenu moyen des femmes en 1981 est de 9 866 \$ tandis que celui des hommes s'élève à 17 232 \$, et ce, quel que soit le niveau de scolarité atteint. On constate à cet effet, en 1981, qu'une femme qui a un diplôme d'études universitaires gagne en moyenne plus que le double de celles qui n'ont pas de diplôme d'études collégiales alors qu'elle ne gagne environ que 2 000 \$ de plus qu'un homme qui n'a pas ce même diplôme d'études. Enfin, des études² démontrent que l'application massive des nouvelles technologies dans le monde du travail et que les transformations profondes des secteurs public et para-public auront tôt fait de réduire tragiquement le nombre d'emplois actuellement occupés par la majorité des femmes, et, dans certains cas, de "déqualifier ces métiers et ces professions".

Dans un autre ordre d'idées, la diversification de types de familles au Québec depuis le début des années 1970, avec l'avènement des séparations légales et du divorce, le nombre croissant des familles monoparentales et surtout la tendance des femmes à demeurer sur le marché du travail indépendamment de leur statut familial suggèrent que les femmes ont et auront à se tailler une place dans ce monde parce qu'elles y sont pour y rester. En outre, on prévoit³ que 88% des femmes auront à assumer seules leur subsistance à une période ou l'autre de leur vie. De plus,

* N.B. 1: Les chiffres renvoient aux références présentées à la fin du texte.

ii: La référence 1 englobe toutes les données reproduites dans le 1er paragraphe.

les femmes demeurent, bien qu'étant en emploi, les premières responsables des tâches familiales et ménagères. Elles assument donc une double tâche. En effet, une étude révèle que les hommes dont la conjointe est sur le marché du travail consacraient une heure de plus par semaine au travail domestique que ceux dont la conjointe travaille au foyer⁴.

En bref, les femmes oeuvrent majoritairement dans des emplois de services et d'assistance technique qui sont un prolongement de leur rôle social encore imprescriptible de mères et de ménagères. Elles retirent par ailleurs de leur emploi rémunéré un salaire nettement inférieur à celui des hommes. Il arrive donc que l'ouverture du marché du travail face à l'intégration des femmes se réalise, encore et maintenant, sur la base de normes socio-économiques sexistes et discriminantes à l'égard des femmes. Comme nous l'avons vu plus haut, le double standard social homme/femme perdure. La distinction sexuelle des rôles sociaux accordés aux hommes et aux femmes, où la sphère économique (le travail rémunéré, la vie professionnelle) appartient aux premiers et la sphère affective (le travail gratuit, la vie familiale) relève des femmes, est à l'origine des conditions de travail des femmes.

Par ailleurs, toutes les données⁵ statistiques prouvent que les filles persistent à se diriger vers des emplois dits traditionnellement "féminins" et qu'elles boudent les sciences et les mathématiques. De plus, une étude⁶ du Conseil consultatif canadien de la situation des femmes, publiée en 1985, indique que les filles en général prévoient se marier, avoir des enfants, détenir un emploi payant et valorisant, quitter temporairement cet emploi pour éduquer elles-mêmes leurs enfants et enfin profiter d'un horaire de travail flexible. Elles aspirent à une stabilité conjugale où leur mari aura un travail très bien rémunéré, partagera les tâches du quotidien avec elles, etc. Elles privilégieront la carrière de leur mari et seront prêtes à déménager pour lui assurer une promotion si cela se présente. Il semble ici que les filles aient intégré le rôle social réservé aux femmes.

Si on compare les choix professionnels des filles et leurs aspirations d'ensemble quant à leur vie d'adulte à la situation que vivent actuellement les femmes sur le marché du travail et dans leur vie familiale, force nous est de constater un certain écart entre ces aspirations et la réalité telle que vécue par la majorité des femmes. En conséquence, les perspectives relatives aux conditions éventuelles d'emploi des filles et des femmes posent la question du réalisme des filles face à leur avenir, mais elles soulèvent également la question fondamentale de l'intégration effective des femmes sur le marché du travail et surtout, de la dynamique de cette intégration et de la façon dont les femmes vont prendre leur place sur le marché du travail, place jusqu'à maintenant occupée prioritairement par les hommes.

PROBLÉMATIQUE D'INTERVENTION

Depuis une dizaine d'années, diverses interventions du ministère de l'Éducation, du Conseil du statut de la femme et de divers représentants du milieu de l'éducation au Québec avaient comme objectif de saisir les causes de cette attitude de la part des filles et de contrer les effets de l'éducation sexiste, reconnue par toutes et tous comme la responsable des choix et des aspirations des filles. L'élimination des éléments sexistes des manuels scolaires, la sensibilisation des intervenantes et des intervenants s'occupant de jeunes enfants à la dynamique de l'éducation sexiste et à ses effets néfastes sur l'évolution des filles, la mise sur pied d'instruments didactiques ("Vire-Vie", "Explorons de nouveaux espaces..."), visaient entre autres choses, à encourager les filles à faire des choix professionnels gagnants.

De telles interventions les amènent-elles nécessairement à Pirater les bonnes "jobbes"? Il faut de toute évidence répondre par la négative à cette question. Malheureusement, les analyses citées plus haut à ce sujet démontrent que les filles font des choix professionnels traditionnel-

lement "féminins" et, par conséquent, perdants, qui les mènent directement à des conditions d'emploi, de salaire et de travail précaires. De plus, si on tient compte des résultats de l'ensemble des recherches⁷ menées depuis quelques années au Québec et au Canada auprès des jeunes sur leurs aspirations professionnelles, sur leurs valeurs et sur les rapports hommes-femmes (résultats qui confirment qu'il y a une intégration massive des stéréotypes sexistes chez les filles comme chez les garçons et qui expliquent d'une certaine façon l'absence de choix professionnels gagnants chez les filles), il nous faut conclure que tous les efforts de sensibilisation ne conduisent absolument pas les filles à Pirater les bonnes "jobbes".

Nous devons donc élargir et diversifier notre champ d'intervention si nous voulons que les changements attendus se produisent dans les faits. En effet, si les efforts déployés en vue d'inciter les filles à poser de nouveaux choix professionnels, de réviser le contenu des manuels scolaires, de diffuser de l'information sur le vécu des femmes et sur le sexisme, etc., atteignent leurs objectifs mais ne transforment en rien la perception que les filles ont d'elles-mêmes et leur tendance à envisager leur avenir en tant que futures mères et ménagères d'abord, il y a lieu de se pencher sur de nouvelles façons d'intervenir auprès de ces dernières pour enrayer la discrimination.

À cet égard, notre pratique en tant qu'enseignante au cégep, notre cheminement personnel en tant que femme, nos liens et nos partages avec d'autres intervenantes féministes et enfin notre volonté d'amener les filles à briser leur conditionnement, déficitaire quant à l'acquisition de l'autonomie et de l'indépendance, et à faire des choix conscients, calculés, bref à acquérir le POUVOIR sur leur vie, nous ont amenée à penser en termes d'interventions plus efficaces. À ce sujet, notre contact quotidien avec la clientèle étudiante nous a confrontée, en tant que féministe, d'une part, à la prégnance des stéréotypes sexistes chez les filles comme chez les garçons et à leurs conséquences néfastes quant à l'avenir des filles, et, d'autre part, à la perpétuation et/ou à la reproduction de

ces stéréotypes par un ensemble d'interventions sociales et culturelles et, éventuellement, par nos propres pratiques pédagogiques et interpersonnelles.

En vue de contrer les effets de la transmission des stéréotypes, nous avons opté, en tant qu'enseignante, pour des mesures de sensibilisation et d'information relatives à l'ensemble des conditions de vie des filles et des femmes. Cependant, nous avons tôt fait de saisir les limites de cette méthode en constatant que les étudiantes, tout en saisissant le sens de la discrimination qu'elles subissent en tant que femmes et en dénonçant elles-mêmes cette discrimination, avaient, en classe ou dans leur vie privée, des attitudes et des comportements de toute évidence contraires aux principes et aux idées qu'elles défendaient.

On pourrait expliquer cet écart théorie/pratique de la façon suivante: les étudiantes, tout en s'appropriant le discours féministe et tout en étant sensibilisées à la discrimination qu'elles subissent en tant que femmes, n'intériorisent pas le contenu du discours, c'est-à-dire n'intègrent pas leur prise de conscience intellectuelle à leur pratique. Ceci nous semble plausible, non seulement pour les étudiantes, mais aussi pour une bonne part des féministes contemporaines. À ce titre, l'idée que nous participions nous-mêmes à la reproduction de stéréotypes chez les filles, comme chez les garçons, par nos attitudes, et ce, malgré les acquis d'une démarche personnelle relative à l'acquisition de l'autonomie, et visant une prise en charge de notre évolution en tant qu'être, nous a amenée à nous questionner sur l'intervention à privilégier pour permettre effectivement aux filles d'intérioriser leur prise de conscience et de l'intégrer à leurs pratiques.

Avant de saisir cette nécessité d'intégrer les nouvelles valeurs aux pratiques privées, nous avons développé différentes hypothèses concernant la reproduction des stéréotypes dans les pratiques pédagogiques. Nous soutenons que les enseignantes et les enseignants, ayant intégré le double

standard homme/femme, transmettaient nécessairement, consciemment ou inconsciemment, par leurs relations interpersonnelles et leurs pratiques pédagogiques, ce double standard. Des entrevues menées auprès de quelques collègues, nous ont d'ailleurs permis de constater que cette hypothèse constituait une piste d'analyse très intéressante. À ce sujet, une recherche effectuée actuellement dans le réseau collégial auprès de la clientèle étudiante tente, entre autres objectifs, de vérifier et de préciser les conséquences de la reproduction des stéréotypes dans le rapport enseignant/enseignante versus enseigné/enseignée.

L'ensemble de ce questionnement nous a finalement conduite à interroger nos propres pratiques à l'égard de la clientèle étudiante. N'étions-nous pas, nous aussi, plus douce et plus accueillante envers les étudiants? N'approuvions-nous pas, nous aussi, les étudiants dans leurs attitudes d'arrogance en ne les confrontant pas sur ce terrain, etc.? Ainsi l'idée d'une interaction soutenue entre la prise de conscience féministe, libératrice pour les femmes, et son application nous est apparue comme étant une nécessité pour modifier, dans les faits, la façon de se vivre, donc la façon de se comporter et ainsi transformer la situation des femmes. Nous en sommes donc arrivée à considérer que l'action à l'intérieur et des êtres et des pratiques, est essentielle dans toute intervention visant le changement d'attitudes et particulièrement, dans l'intervention féministe. Toutefois, notre réorientation professionnelle ne nous a pas permis de développer de nouveaux outils pour intervenir efficacement auprès de la clientèle étudiante.

Cependant, il nous apparaît incontestable que les comportements stéréotypés adoptés par les jeunes filles ne relèvent pas d'un éventuel échec du mouvement féministe, ni de l'inconscience ou de l'individualisme des filles, mais bien d'une intériorisation profonde de leur éducation, sexiste et discriminante. Il nous faut donc agir sur cette intériorisation des valeurs, au-delà de l'information et de la sensibilisation aux phénomènes de la discrimination sociale à l'égard des femmes, nécessaires par ailleurs à une première prise de conscience. Il y a lieu de prévoir alors

des interventions dynamiques et efficaces pour favoriser une sensibilisation qui permet non seulement d'adhérer aux nouvelles valeurs mais aussi de les intérioriser. Cela exige que les intervenantes aient elles-mêmes fait cette démarche et qu'elles en consolident les acquis avec vigilance dans le quotidien. Une recherche-action menée⁸ en ce sens semble confirmer l'hypothèse selon laquelle l'acquisition de l'autonomie chez les filles et leur prise en charge d'elles-mêmes, pour elles-mêmes et par elles-mêmes, passent nécessairement par l'expérimentation du pouvoir, par la responsabilisation, par la possibilité de se percevoir comme importante et comme les seules maîtres d'oeuvre de leur existence et de leur devenir. Aux actions sur les personnes doivent donc s'ajouter des actions d'expérimentation par les personnes. Cette dernière condition est fondamentale si l'on veut que les filles transforment effectivement leur façon de se projeter dans l'avenir, de se percevoir et par conséquent, de s'affirmer et de vivre en tant qu'êtres autonomes et libres.

QUESTIONNEMENTS SOULEVÉS PAR L'ATELIER: PIRATER LES BONNES "JOBBS"

L'atelier Pirater les bonnes "jobbes" se situe dans le sillon du questionnement relatif à une intervention de prévention et d'actions sur les situations de discrimination éventuellement vécues par les jeunes femmes sur le marché du travail. Le fait de Pirater les bonnes "jobbes" pour les filles renvoie à leur participation au même titre que pour leurs camarades mâles, à l'évolution du marché du travail et à ses avantages. Pirater les bonnes "jobbes" signifie actuellement pour les filles d'avoir la possibilité de pénétrer dans l'ensemble des lieux et des postes de la production intellectuelle et matérielle sans discrimination et de transmettre au monde du travail leurs compétences intellectuelles et affectives.

Dans cette optique, de multiples questions se posent, et elles comportent deux volets. D'une part, qu'en est-il, au fait, du réalisme des filles face à leur avenir professionnel? Les étudiantes, à cause de leurs aspirations idéalistes, ont-elles une vision tronquée du marché du travail?

Quel rôle veulent-elles jouer dans le monde du travail? Quelle importance accordent-elles à leur implication et à leur entrée sur le marché du travail? Veulent-elles de l'information relative aux réalités du marché du travail? Se sentent-elles concernées par l'action des groupes de femmes face au marché du travail? D'autre part, et ce questionnement nous apparaît comme étant fondamental, dans quelle **perspective** les filles s'orientent-elles vers le marché du travail? Il se peut que ce soit tout à fait différent si elles dessinent leur profil professionnel en fonction d'accéder au marché du travail pour y rester et s'y tailler une place de choix afin de s'y réaliser personnellement et d'assumer de fait leur existence, de se prendre en charge, d'acquérir ou d'affirmer leur autonomie financière et affective... plutôt qu'en fonction d'y accéder de façon temporaire et ponctuelle, en attendant d'être prises en charge par quelqu'un d'autre ou encore d'en retirer un complément pour le budget familial.

Avec les cégepiennes, nous tenterons dans un premier temps: a) de cerner leur perception du marché du travail b) d'identifier leurs aspirations professionnelles c) de saisir leur dessin de vie d) de saisir la perception qu'elles ont d'elles-mêmes et de leur capacité de faire des choix et de contrôler leur environnement, de résoudre leurs problèmes, de faire face à différentes situations, d'assumer leur existence et de se prendre en charge...

Dans un deuxième temps, nous nous attarderons à dégager avec elles leurs besoins en termes: a) de ressources b) d'information c) d'outils ou autres éléments susceptibles de favoriser une meilleure adéquation entre leurs aspirations et la réalité du monde du travail et surtout, susceptibles de favoriser chez elles l'apprentissage de la compétence, de l'essentielle autonomie pour accéder à une qualité de vie et de l'importance de faire des choix de vie en fonction d'elles-mêmes.

NOS RÉFÉRENCES

- 1- LES QUÉBÉCOISES, FAITS ET CHIFFRES, Gouvernement du Québec, 1985.
- 2- EXPLORONS DE NOUVEAUX ESPACES, Gouvernement du Québec, 1985.
- 3- Voir schéma en annexe.
- 4- ON VIT PAS D'AMOUR ET D'EAU FRAÎCHE, ou quelle est la valeur du travail des femmes? Rapport du comité de la condition féminine, C.S.N., 53ième congrès, 1986.
- 5- EXPLORONS DE NOUVEAUX ESPACES, Gouvernement du Québec, 1985.
- 6- QUAND JE PENSE À DEMAIN, Gouvernement du Canada, 1985.
- 7- "REPRÉSENTATION DES RAPPORTS HOMMES-FEMMES CHEZ LES ADOLESCENTS QUÉBÉCOIS", Dagenais, Huguette, in *Devenirs de Femmes*, Cahier de recherche éthique, no 8, 1981;
"ÉGALITÉ ET DÉPENDANCE OU L'IMPOSSIBLE ASPIRATION DES FILLES", Fahmy-Pomerleau, Pauline, in *Femmes et Politique*, 1981;
"JEUNES FEMMES D'AUJOURD'HUI ET MODÈLES D'HIER", Giguère, Hélène, in *Santé mentale au Québec*, 1971;
LES VALEURS DES JEUNES DE 16 À 20 ANS, ministère de l'Éducation du Québec, 1980.
- 8- NOTES
 Nous avons pris connaissance de cette recherche-action et de ses objectifs lors de la Conférence internationale sur la situation des

filles, tenue à Montréal, en octobre 1985. À l'occasion d'un atelier intitulé: "LE POUVOIR ÇA S'APPREND, LE PLAISIR AUSSI"... Manon Théoret, Roseline Garon, Diane Roy et Sylvie Loranger nous ont fait part de leurs objectifs d'ensemble dans cette démarche de recherche et de quelques résultats déjà probants de leur expérience. Toute leur démarche soulevait la question fondamentale que notre pratique nous avait amené à nous poser: "du type d'intervention à favoriser pour donner aux filles la chance d'égalité qu'une socialisation, dite normale, leur soutire" (LE TEMPS D'Y VOIR, recueil de textes présenté à la Conférence internationale sur la situation des filles, Éditions Guérin, 1986, p. 301).

LES FEMMES ONT-ELLES BESOIN DE TRAVAILLER ???

La question reste sexiste
mais une réponse existe...

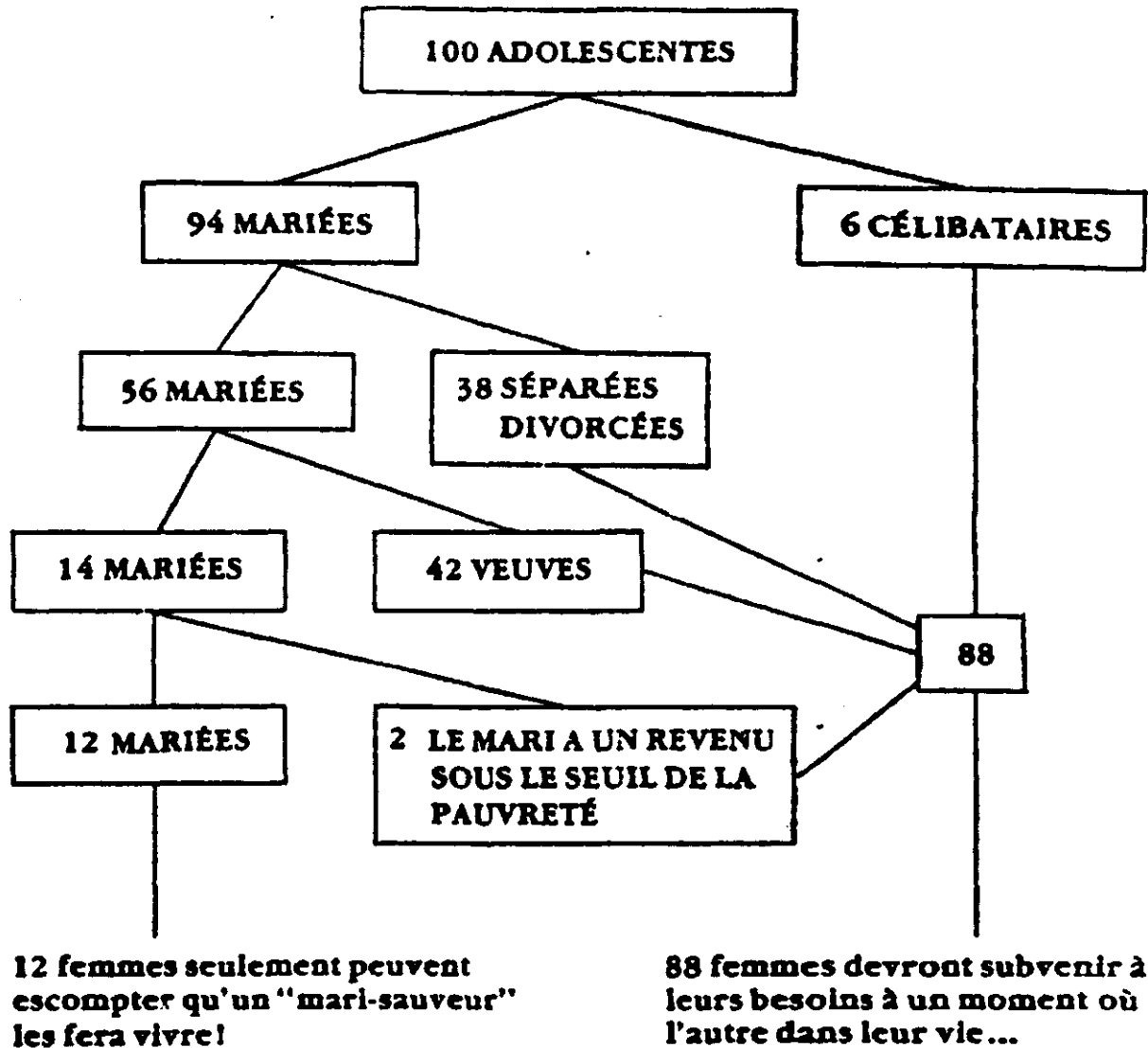


SCHÉMA EXTRAIT DE L'ALLOCATION DE FRANCINE HAREL
AU FORUM DU CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, LES 29 ET 30 OCTOBRE 1983.

Remarques:

Malgré l'absence quasi totale de la clientèle visée, les jeunes femmes, l'atelier a tenté de répondre aux besoins d'informations du groupe, composé majoritairement de femmes en démarche de retour sur le marché du travail.

Les besoins exprimés se sont traduits de la façon suivante:

- Liste d'attente trop longue pour la formation professionnelle;
- Services d'orientation mieux adaptés aux besoins des femmes;
- Connaître davantage les possibilités d'emploi et les tâches s'y rattachant;
- Augmentation des ressources disponibles en reconnaissance des acquis;
- Importance de la démarche de groupe entre femmes, pour un retour au travail;
- "Magasinage" des ressources demeure essentiel.

Imposer nos vues: grille d'analyse féministe

Personne-ressource: Lesley Lee
Chercheuse-intervenante

À l'aide d'une grille d'analyse féministe, les intervenantes de cet atelier auront l'occasion d'étudier les nouvelles politiques gouvernementales en matière de fiscalité, et plus précisément celles qui ont une incidence sur les femmes occupant un emploi rémunéré.

Depuis quelques années, les modifications fiscales, tant fédérales que provinciales, vont, pas à pas, budget par budget, dans le même sens, soit le transfert du fardeau fiscal vers les plus démunis et par conséquent, le soulagement des mieux nantis. Ce transfert se dirige aussi vers les femmes. À l'intérieur des couples, les exemptions ou déductions augmentent du côté des hommes tandis que les femmes paient de plus en plus de taxes. Depuis 1980, les Québécoises ont subi un recul fiscal important, et ce mouvement ira en s'accroissant.

Ensemble nous tenterons donc de répondre à diverses questions concernant les mécanismes fiscaux et ainsi être mieux armées contre les reculs économiques qui planent sur l'avenir des femmes.

INTRODUCTION

Le portrait de l'oppression économique des femmes, nous le connaissons. Depuis dix, quinze ans, nous luttons pour une foule de mesures se rattachant au droit à l'égalité: accès au travail, salaire égal pour un travail de valeur égale, congés de maternité payés, garderies subventionnées, remboursement des frais de garde, indexation du salaire minimum et son application à toutes les travailleuses, droits des femmes collaboratrices, régime d'assurance-chômage accessible à toutes les travailleuses, etc.

Mais ces luttes sont perdues si, une fois parvenues à l'égalité salariale dans l'emploi, par exemple, nous avons en même temps à remettre au gouvernement 50% ou plus de nos gains en impôts et taxes diverses: taxes de vente, taxes cachées dans le prix des produits (taxes payées par les fabricants), taxes comprises dans le prix des boissons alcoolisées (80% de leur prix est constitué de taxes) et dans celui de l'essence et des cigarettes, ou encore taxe volontaire que constitue l'achat de billets de loterie. Nos luttes sont également perdues si la discrimination économique vécue sur le marché du travail est simplement transférée et cachée dans une discrimination fiscale.

La tendance actuelle de nos gouvernements est de faire porter le fardeau fiscal, de plus en plus, par les gens à faibles revenus. Les femmes sont ainsi doublement pénalisées, car elles font partie de ce monde à faibles revenus, à la fois à l'intérieur des ménages et dans la société.

Comme féministes, nous ne pouvons plus éviter la lutte fiscale. Nous avons subi des reculs importants depuis quelques années. Nous en subirons encore davantage à l'occasion des prochaines «réformes fiscales», si nous ne nous en mêlons pas.

La question de la fiscalité est beaucoup plus importante et intéressante que le simple calcul annuel de nos impôts. La fiscalité modifie le com-

portement d'une société et affecte profondément nos vies de femmes. Et notre système fiscal n'est pas neutre; il est hautement politique et idéologique, car il agit à la manière d'un juge à l'égard des comportements économiques de la population: il contribue à déterminer lesquels, parmi ces comportements, seront pénalisés et lesquels seront favorisés dans notre économie.

Le système fiscal est hautement politique et idéologique

Derrière le système fiscal, on trouve une certaine analyse de la société, analyse à laquelle adhèrent les gens qui élaborent les politiques fiscales et ceux qui détiennent le pouvoir économique dans notre société. Ce sont eux, avec leur vision du monde, qui décident si le système fiscal doit:

- Favoriser ou défavoriser le mariage;
- Encourager ou non la cohabitation;
- Inciter ou non les femmes à rester à la maison (dans certains pays, par exemple, on pénalise, par le biais de l'impôt, les maris des femmes qui restent à la maison; chez nous, c'est le contraire);
- Réduire ou accroître les coûts inhérents à l'entrée des femmes sur le marché du travail;
- Pénaliser ou encourager les familles nombreuses (dans certains pays, on considère les enfants comme un luxe qui se paie);
- Favoriser ou pénaliser le travail des enfants;
- Encourager ou non le partage des biens entre les membres d'une famille;
- Aider ou pénaliser les familles monoparentales.

La façon de répondre à toutes ces questions orientera la manière de résoudre les problèmes relatifs à l'impôt: les solutions apportées dépendront beaucoup du système de valeurs des personnes chargées de les définir.

Nous présumons ici des réponses féministes à ces questions, mais avant d'être capables de formuler une plate-forme féministe sur la fiscalité, il faut comprendre le fonctionnement des divers mécanismes fiscaux et leurs effets sur les femmes. Il faut se donner des outils pour voir où l'on va en matière de fiscalité.

Nous verrons donc:

1. L'unité d'imposition;
2. Les taxes à la consommation;
3. Les déductions ou exemptions, en regard des crédits d'impôt;
4. La transférabilité d'exemptions;
5. Les transferts de biens entre conjoints;
6. Les mesures de soutien à l'égard des enfants;
7. L'envergure de la fiscalité;
8. Des éléments pour une politique fiscale féministe.

1. L'unité d'imposition

Dans le calcul de l'impôt, qui voit ses revenus imposés? Est-ce l'individu que l'on considère comme unité de base? Ou bien le couple? Ou encore la famille? Pour illustrer l'importance du choix de l'unité d'imposition, dans un pays, faisons un peu de calcul. Nous nous servirons des tables d'impôt de 1985, au fédéral comme au provincial, pour évaluer diverses situations.

Exemple no 1:

Jeanne a un revenu imposable de 20 000 \$ (revenu brut: 26 000 \$).
Jean, son mari, a un revenu imposable de 30 000 \$ (brut: 45 000 \$)
Leur fils de 18 ans a travaillé à temps partiel pendant ses études

et pendant l'été: son revenu brut est de 3 500 \$.

Premièrement, calculons les impôts versés par chacun aux gouvernements provincial et fédéral, ainsi que la somme de tous ces impôts. Nous obtenons les résultats suivants:

	revenu imposable	impôt provincial	impôt fédéral	total des impôt payés
Jeanne	20 000	4 517	3 642	7 799 \$
Jean	30 000	6 818	6 076	12 894 \$
total				<u>20 693 \$</u>

Remarquons tout d'abord que le montant total des impôts payés, soit 20 693 \$, dépasse le revenu imposable de Jeanne, qui est de 20 000 \$. Leur fils ne paie pas d'impôt sur son revenu brut de 3 500 \$. Par contre, ce revenu a déjà réduit, sinon complètement éliminé, la possibilité, pour ses parents, de réclamer une «exemption pour personne à charge aux études post-secondaires à plein temps», de même que son propre droit de bénéficier du régime de prêts et bourses.

Ces calculs sont faits selon notre système d'imposition, qui est quasi individuel, c'est-à-dire où l'unité d'imposition est l'individu, mais...

La tendance actuelle est de s'orienter vers un système d'imposition où l'unité d'imposition serait la famille. Essayons d'imaginer la situation, avec les mêmes données que dans le premier exemple.

Exemple no 2:

Le revenu familial brut est de 74 500 \$, et supposons que le revenu imposable est de 60 000 \$. Si les mêmes taux d'imposition s'appliquent au revenu familial, nous obtenons les résultats suivants:

	impôt provincial	impôt fédéral	total des impôts
	15 872 \$	14 763	30 635 \$

Ainsi il y a augmentation de l'ordre de 10 000 \$... et, comme le disent les partisans de l'impôt sur le revenu familial: «Il y en a qui vont se demander pourquoi elles travaillent».

Il existe différents systèmes d'imposition, selon ce qui constitue l'unité d'imposition:

- Impôt sur le revenu strictement individuel;
- Impôt sur le revenu individuel avec divers ajustements tenant compte de la situation familiale et des revenus des autres membres de la famille (Canada);
- Impôt sur le revenu du couple ou de l'individu, selon le choix des intéressés;
- Impôt sur le revenu du couple (marié ou conjoints de fait);
- Impôt sur le revenu familial (couple marié), y compris le revenu des enfants, le cas échéant; deux méthodes de calcul possibles: utilisation de la même table d'impôt que pour les individus ou utilisation d'une table d'impôt distincte.

Au Canada et au Québec, nous avons un système d'imposition basé sur les revenus des individus (des «particuliers», par opposition aux entreprises), qui évolue de plus en plus vers un système basé sur le revenu familial. En effet, dans le Livre blanc sur la fiscalité des particuliers (Québec, 4e trimestre 1984), on avance beaucoup d'arguments en faveur de l'impôt sur le revenu familial:

"Si l'on considère la capacité de payer, l'unité d'imposition idéale est la cellule économique de base de la société, celle qui est adoptée par la majorité des agents économiques dans leurs déci-

sions de consommer, d'épargner, d'investir ou d'emprunter. Le sens commun, l'évidence statistique et les nombreuses études sur le sujet montrent que cette cellule économique de base dans notre société est généralement la famille, c'est-à-dire les familles biparentales, les personnes seules, les couples sans enfant ainsi que les familles monoparentales."¹

La tendance actuelle est de passer à un système d'imposition basé sur le revenu familial. C'est visible depuis une quinzaine d'années, mais les ministres, les porte-parole des gouvernements, tant à Québec qu'à Ottawa, se gardent bien de l'annoncer: ils provoqueraient un tollé de protestations.

Toutefois, cela ne les empêche pas d'introduire, petit à petit, d'une année à l'autre, des mesures qui tiennent compte avant tout du revenu familial ou de la situation familiale:

- Exemptions pour personnes à charge, en général la femme et le ou les enfants, mais les salaires de la femme et des enfants sont pris en considération jusqu'à concurrence du montant de ces exemptions;
- Transfert de certaines déductions d'un conjoint à l'autre;
- Crédit d'impôt pour enfant-s;
- Allocation de disponibilité;
- Déductions pour frais de garde;
- Déduction pour personne vivant seule (à venir).

Diverses mesures de soutien financier tiennent également compte des revenus des membres de la famille; c'est le cas des prêts et bourses, de même que de l'aide financière aux parents d'enfants fréquentant un service de garde.

Derrière cette préférence pour une unité d'imposition «familialiste», il y a l'idée de la famille à l'ancienne, de la famille comme unité économique, où il y a un pourvoyeur, où le partage se fait de façon juste, équitable,

égalitaire... On présume qu'il n'y a pas de disparités dans la famille.

Or, dans la réalité, ce que l'on trouve est véritablement choquant. Ce que notre recherche et nos lectures sur les rapports financiers dans les couples ont mis en lumière, c'est précisément la pauvreté relative des femmes à l'intérieur des couples. Les femmes, tout en administrant souvent l'argent de la famille, n'en ont aucun contrôle, ou alors très peu. Elles accumulent peu de biens et souvent elles se privent pour joindre les deux bouts. Dans des familles qui se classent au-dessous du seuil de la pauvreté, il y a souvent des femmes qui n'ont pas assez de ressources pour subvenir à leurs besoins réels.

Si l'on dénombrerait toutes les personnes pauvres, au Canada, en tenant compte de ce dont disposent réellement les individus à l'intérieur des familles, il est probable que les données statistiques sur les pauvres doubleraient.

L'injustice économique qui règne dans notre société est reproduite à l'intérieur des familles. Si c'est sur cette «unité économique» que l'on veut baser l'impôt, alors les femmes ont de bonnes raisons de s'en méfier, d'éviter l'impôt sur le revenu familial; ce mode d'imposition risque en effet d'accroître:

- L'inégalité de la distribution de la richesse dans la famille;
- Le contrôle économique par l'homme, au détriment de la femme et des enfants;
- La dépendance économique des femmes.

En outre: la femme va payer de l'impôt, non pas selon ses moyens, mais selon ceux de son mari. Enfin, ce mode d'imposition est en contradiction avec les autres mesures pour lesquelles les femmes se sont battues.

Plate-forme féministe sur l'unité d'imposition

Si on essayait d'élaborer une plate-forme féministe sur la fiscalité, elle pourrait comporter les éléments suivants:

- Il faut exiger l'impôt sur le revenu individuel (on peut s'objecter à cela en invoquant la charge des enfants: on verra plus loin);
- Il faut introduire dans le système d'imposition des mesures qui encouragent le transfert de propriété entre conjoints; la plupart d'entre nous travaillent et n'accumulent aucun capital: c'est l'homme qui s'occupe de cela (il est important de ne faire aucun transfert fictif);
- Lorsqu'il y a des exemptions ou des crédits d'impôts, ils doivent s'appliquer à la personne qui effectue les dépenses justifiant ces exemptions ou ces crédits.

2. Les taxes à la consommation

Exemple no 3:

Marie a un revenu imposable de 20 000 \$ (26 000 \$ brut). Avec son salaire, elle s'occupe de l'achat des vêtements pour la famille, de l'alcool et des cigarettes, des billets de loto, de l'essence et de l'entretien de sa voiture, du chauffage et du téléphone, de l'épicerie et des sorties. Bref, des petites choses.

Jean, son mari, a un revenu imposable de 20 000 \$ également. Il s'occupe des gros comptes: l'hypothèque et les paiements sur les deux voitures.

Marie paie, en impôt sur le revenu, au prov.:	4 157,21 \$
au féd.:	3 642,10
	7 800 \$

En faisant les achats et en payant les comptes, elle paie également, sous forme de taxes diverses, les montants suivants:

- Vêtements, aliments et articles ménagers:	450 \$
- Cigarettes:	1 200
- Boissons alcoolisées:	320
- Billets de loterie (taxe volontaire):	250
- Essence et entretien de sa voiture:	250
- Chauffage et téléphone:	130
	<hr/>
	2 600 \$

Au total, elle verse aux divers paliers de gouvernement: 10 400 \$

Jean paie, en impôt sur le revenu, au prov.:	4 157,21 \$
au féd.:	3 642,10
	<hr/>
	7 800 \$

En payant les «gros comptes», il verse également, sous forme de taxes diverses, les montants suivants:

- Maison: hypothèque et	
impôt foncier et taxes scolaires	550 \$
- Assurances:	50
- Automobile(s):	400
	<hr/>
	1 000 \$

Au total, il donne aux divers paliers de gouvernement: 8 800 \$

Jean verse donc moins d'argent sous forme de taxes et d'impôts divers, en pourcentage comme en montants absolus; en outre, il se ramasse des valeurs et il peut se payer de l'épargne.

Les caractéristiques des taxes à la consommation:

- Elles sont régressives
- Elles sont payées par les femmes en grande partie;
- Elles sont cachées.

Le gouvernement fédéral projette de diminuer l'impôt sur le revenu et d'augmenter les taxes à la consommation. Or, l'impôt est progressif et les taxes à la consommation sont régressives; ce qui accroît le fardeau fiscal des femmes et des personnes à faibles revenus.

Il s'agit d'une mesure qui ne manque pas de popularité, puisque c'est une taxe cachée: quand on fait son impôt, on s'aperçoit de ce qu'on paie. Mais en ce qui concerne les taxes à la consommation, personne ne fait le total de ce qui a été payé dans l'année, personne ne dit: «J'ai payé 2 000 \$ ou 2 500 \$ en taxes à la consommation cette année».

Les taxes à la consommation constituent une double taxation:

- A) Pour chaque dollar gagné, on paie, par exemple, 20 ou 25¢ en impôt sur le revenu;
- B) Sur les achats qu'on fait avec les 75 ou 80¢ qui restent, on paie encore.

Esquisse d'une plate-forme féministe sur les taxes à la consommation

- Il faudrait s'opposer à l'augmentation et à l'extension des taxes à la consommation;
- Il faudrait s'opposer surtout à toute taxe sur les biens qui sont essentiels.

3. Les déductions ou exemptions, en regard des crédits d'impôt

Exemple no 4:

Elizabeth a un revenu imposable de 15 000 \$, sans compter la déduction des frais de garde pour deux enfants: 4 000 \$,

- impôt provincial sur un revenu de 15 000 \$: 2 930,31 \$
- impôt provincial sur un revenu de 11 000 \$:,
c'est-à-dire déduction faite des frais de garde: 2 236,61
- ce qui fait une différence de: 694.20 \$

Pierre, le mari d'Élizabeth, a un revenu imposable de 45 000 \$;	
- impôt provincial sur un revenu de 45 000 \$:	11 189,39 \$;
- impôt provincial sur un revenu de 41 000 \$,	
c'est-à-dire déduction faite des frais de garde:	<u>9 981,39</u>
- ce qui fait une différence de:	1 200 \$

Ainsi, en ce qui concerne l'impôt provincial, la déduction des frais de garde se traduit par une épargne de 694 \$ pour Élizabéth, mais par une épargne de 1 200 \$ pour Pierre, si c'est lui qui s'en prévaut. Il est donc plus avantageux pour le mari, qui a un revenu plus élevé, que pour la femme de se prévaloir de la déduction pour frais de garde, même lorsque, en réalité, c'est la femme qui les assume.

Cet exemple touchant la déduction pour frais de garde est important car, au Québec, l'un ou l'autre des parents pourra désormais s'en prévaloir, alors qu'auparavant seul le parent au revenu le plus bas (généralement la femme) pouvait le faire. Il va de soi que, dorénavant, ce sera le conjoint au revenu le plus élevé, c'est-à-dire l'homme, dans la plupart des cas, qui s'en prévaudra, comme il accapare toutes les exemptions concernant les enfants ou autres personnes dépendantes.

La portée du caractère progressif de l'impôt se trouve donc réduite par les exemptions, qui récompensent davantage les plus riches, ne valent rien au bas de l'échelle et, souvent, ne s'appliquent pas à la personne qui a réellement payé les frais qui justifient la déduction.

En ce qui concerne les frais de garde, une autre question se pose: est-ce bien par la fiscalité que l'on doit compenser pour le manque de services de garde adéquats au Canada? L'écart entre les véritables coûts de garde et la valeur de l'exemption est immense. On ne peut pas parler d'une aide en matière de garde des enfants. Les exemptions touchant les enfants sont-elles autre chose qu'une façon pour l'État d'éviter de fournir des

des services et de s'en laver les mains?

Plate-forme féministe concernant les déductions et les crédits d'impôts

On doit viser l'élimination des déductions. Il y a plusieurs mécanismes possibles:

- Transformer les déductions en crédits d'impôts qui ne seraient pas basés sur le revenu familial et s'appliqueraient à la personne qui assume réellement les frais;
- Augmenter les allocations universelles et en créer de nouvelles;
- Mettre en place des services collectifs gratuits.

4. La transférabilité d'exemptions

Voir l'exemple précédent (no 4). Les femmes y perdent lorsque l'un ou l'autre des parents peut se prévaloir de la déduction pour frais de garde ou les exemptions touchant les enfants.

Plate-forme féministe concernant la transférabilité d'exemptions

Que la personne qui assume les frais réclame l'exemption et qu'éventuellement ces exemptions soient remplacées par des crédits d'impôt ou des subventions.

5. Les transferts de biens entre conjoints

Dans les couches de population les plus riches, il existe des transferts de biens entre les membres d'une famille, mais il s'agit bien souvent d'un partage fictif, dont le seul objectif est de réduire le montant total des impôts auxquels ils donnent lieu. Un homme peut en effet céder à sa femme ou à ses enfants la propriété de divers biens, tels que des immeubles, des actions et des placements divers, de même que les revenus qu'ils génèrent (loyers, dividendes, intérêts, etc.), tout en conservant le contrôle réel et total de ces biens: c'est lui qui continue de les administrer, de

prendre toutes les décisions concernant leur vente et même l'affectation des revenus de tous ces placements. Ainsi, il continue d'accumuler des richesses, tout en payant le moins d'impôts possible.

À ce sujet, il existe diverses approches, du point de vue fiscal, selon les pays:

- Impôt familial sur les revenus autres que les revenus de travail et impôt individuel sur les revenus de travail;
- Transferts de biens entre conjoints (au Canada).

Même si ce type de transfert est possible au Canada, pour certaines personnes, il s'en fait relativement peu, en réalité.

Plate-forme féministe concernant les transferts de biens entre conjoints

Le transfert de biens générant des revenus entre membres d'une famille ne devrait pas constituer une sorte d'abri fiscal. La fiscalité devrait encourager le transfert et le partage de biens entre membres d'une famille à condition que ce transfert soit réel et complet: dans l'exemple ci-dessus, la seule façon pour l'homme d'éviter l'impôt devrait être de céder réellement ses biens, de sorte que les femmes seraient davantage en mesure d'accumuler des biens, d'exercer un contrôle sur les biens en leur possession. Bref, il faudrait que la personne qui possède et contrôle effectivement les biens et les bénéfices qui en découlent paie l'impôt sur ce type de revenus.

6. Les mesures de soutien à l'égard des enfants

Il existe des cas où les personnes à charge représentent un fardeau économique considérable pour la femme qui est soutien de famille, «pourvoyeuse». Selon les statistiques, un enfant coûte 4 000 \$ par année, en moyenne, au Canada.

Prenons une femme cheffe de famille, avec 4 enfants, âgés respectivement

de 4, 9, 14 et 18 ans. Que reçoit-elle de l'État pour compenser ces 4 000 \$ par année et par enfant, soit 16 000 \$ au total?

- L'allocation familiale fédérale;
- L'allocation familiale provinciale;
- Les prêts et bourses pour jeunes de 18 ans aux études;
- L'exemption fiscale d'équivalent de personne mariée, au niveau fédéral, pour le premier enfant;
- L'exemption supplémentaire pour le premier enfant, au niveau provincial;
- La déduction pour frais de garde, pour les enfants de 4 et 9 ans;
- Le crédit d'impôt, au niveau fédéral.

On peut imaginer toutes sortes de cas. Mais que reçoit-elle réellement? Il faudrait pouvoir calculer en termes réels l'aide que l'État fournit pour les enfants.

Sur 16 000 \$, elle reçoit probablement l'équivalent de 3 000 \$ en aide.

Plusieurs problèmes se rattachent aux mesures actuelles de soutien aux enfants:

- Diverses mesures s'annulent et se contredisent;
- Elles favorisent les enfants des riches;
- Elles ne compensent pas les coûts réels occasionnés par les enfants;
- Elles accordent davantage aux jeunes enfants qu'aux plus vieux;
- Elles obligent les jeunes adultes (18 ans et plus) à demeurer au foyer.

On subventionne pour les enfants en bas âge, quand ça ne coûte pas cher, mais à 18 ans, quand ça coûte une fortune: rien!

Ceci commence à devenir tout un problème: on s'attend à ce que les enfants soient dépendants jusqu'à 30 ans.

Plate-forme féministe concernant les mesures de soutien à l'égard des enfants

- Que l'enfant de 18 ans et plus soit traité, du point de vue de la fiscalité, comme un adulte, un individu sans lien économique avec ses parents:

- prêts et bourses basés sur ses propres besoins, gratuité de l'éducation; mêmes critères en ce qui concerne les prestations d'aide sociale;
- Que l'on favorise la mise en place d'un réseau de services de garde gratuits ou fortement subventionnés, plutôt que de tenter de régler cette question par le biais de l'impôt. Donc: éliminer les déductions pour frais de garde;
 - Que l'on subventionne la production des biens de première nécessité, par exemple: le lait à 15¢ le litre, le pain également, etc. Donc, faire en sorte que ces produits soient gratuits ou très bon marché; même chose pour ce qui est des fournitures scolaires;
 - Que l'on maintienne la gratuité des services de santé, y compris les soins dentaires, et de l'éducation, y compris les fournitures scolaires, au lieu de maintenir le système des prêts et bourses et les exemptions «pour personnes à charge aux études post-secondaires à plein temps». Donc: gratuité des études collégiales et universitaires;
 - Que l'on maintienne les allocations familiales et que l'on en augmente les montants (imposables ou non);
 - Que l'on élimine les exemptions pour les enfants.

En somme, que l'on sorte les enfants de l'impôt et que l'on mise sur des services collectifs gratuits et de qualité et sur des allocations familiales adéquates.

7. L'envergure de la fiscalité

La tendance actuelle est de mettre de plus en plus de choses dans le rapport d'impôt: agrandir le champ de la fiscalité, y inclure l'aide sociale, les prestations d'assurance-chômage, les prêts et bourses... en somme, unifier les systèmes de transferts et d'imposition.

De plus, au Québec, on veut mettre davantage de choses dans le système informatique. L'argument invoqué est le suivant: ça va simplifier les choses, ça va éliminer les tricheurs.

L'élargissement du champ de la fiscalité représente un certain nombre de

dangers:

- Tout baser sur la famille ou la cohabitation;
- Accroître le contrôle de l'État;
- Sonner la fin de la vie privée;
- Faire des femmes, qui ont des revenus moindres, les perdantes.

Plate-forme féministe concernant l'envergure de la fiscalité

- Individualiser complètement l'impôt;
- Réduire le champ d'imposition: ne pas tenir compte de la famille;
- Instaurer des programmes universels de support aux personnes dépendantes.

8. Éléments pour une politique fiscale féministe

Dans un article intitulé «Taxation of the Spouses: A Comparison of Canadian, American, British, French and Swedish Law» (Osgoode Hall Law Journal, 23-1, Spring 1985, p. 67-129), Louise Dulude a ramassé un certain nombre d'éléments qu'on pourrait étudier en vue de l'élaboration d'une plate-forme féministe sur la fiscalité. Selon elle, le traitement fiscal de la famille doit viser les buts suivants:

- 1- Imposer de manière individuelle tous les revenus des conjoints;
- 2- Imposer individuellement les revenus de travail des enfants et conjointement leurs revenus d'autres sources;
- 3- Rendre le système d'impôt neutre à l'égard de la décision de se marier ou non, puisque la capacité de payer des personnes n'est pas affectée par le mariage;
- 4- Promouvoir la participation des femmes au marché du travail en éliminant les obstacles de nature fiscale;
- 5- Encourager les transferts de biens entre les époux, en les reconnaissant comme valides aux fins de l'impôt;
- 6- Simplifier au maximum les formulaires de déclaration de revenus;
- 7- Reconnaître les coûts reliés à la garde des enfants, par des crédits

d'impôt, lorsque les parents travaillent, etc.

À ces éléments, nous pourrions maintenant ajouter les suivants:

- 8 - S'opposer à l'augmentation et à l'extension des taxes à la consommation; s'opposer à toute taxe sur les biens essentiels;
- 9 - Viser l'élimination des déductions (ou exemptions), soit en les transformant en crédits d'impôt, soit en créant des allocations universelles, en plus de la mise en place de services collectifs gratuits;
- 10- Que dès l'âge de 18 ans, toute personne soit traitée comme un adulte économiquement autonome, pour ce qui est des paiements de transfert et de l'impôt;
- 11- Que l'on sorte les enfants de moins de 18 ans de l'impôt et que l'on mise sur des services collectifs gratuits. Que l'on instaure des programmes universels de soutien aux personnes dépendantes.

Comment intervenir dans la fiscalité?

- Faire sa propre déclaration de revenus;
- Faire des simulations;
- Examiner et étudier les autres formulaires: prêts et bourses, supplément au revenu de travail, étalement de revenus et autres formulaires de calcul détaillé de l'impôt;
- Écouter les discours du budget fédéral et québécois et analyser leur impact sur les pauvres, les familles monoparentales, les femmes mariées, les femmes au foyer;
- Rencontrer les femmes dans les organismes dont on fait partie, pour discuter et faire le point sur l'impact des mesures fiscales sur les femmes;
- Se prononcer, comme groupe, sur ces mesures; chercher des appuis et former des coalitions.

Ajouter de la nouveauté au traditionnel C.V.

Personne-ressource: Danielle Labre

L'objectif de l'atelier est d'amener les intervenantes à poser une réflexion sur le C.V. et à identifier en quoi il peut être renouvelé.

Dans un premier temps, les participantes identifient les points forts et les points faibles des C.V. par un exercice de sélection de candidats à une entrevue.

Dans un deuxième temps, elles conçoivent différents modèles de C.V.. On peut constater que la forme qu'un C.V. peut prendre est très diversifiée. La créativité a sa place dans la mesure où l'utilisatrice se sent à l'aise avec son C.V.. Un des aspects importants du C.V. est l'identification des caractéristiques des personnes et sa démonstration. On peut aussi tabler davantage sur les objectifs de carrière de la personne plutôt que sur ses antécédents uniquement.

Par ailleurs, il est essentiel de démontrer à l'employeur que les qualifications de la personne peuvent lui être utiles.

Se brancher sur le non-traditionnel en 1986

Personnes-ressources: Suzanne Girard
Directrice de T.N.T.
Madeleine Berthiaume
Conseillère en formation chez T.N.T.

Le présent atelier vise donc deux objectifs très définis: premièrement, faire le point sur nos interventions face au non-traditionnel et deuxièmement, effectuer une mise à jour des outils utilisés pour une orientation et une intégration efficaces des femmes aux secteurs non traditionnels.

Introduction

Les femmes occupent près de la moitié des emplois au Canada. Elles sont aussi plus visibles: il n'y a pas d'entreprise digne de ce nom qui ne se vante d'employer des femmes à des postes de responsabilités.

Certaines professions se féminisent rapidement; c'est le cas, entre autres, de la médecine et du droit. Cependant la très grande majorité de celles qui travaillent se retrouvent dans des domaines dits "féminins": secrétariat, commerce et services, et en plus d'être mal payées, environ 11 000 \$/année, elles sont menacées par l'arrivée des nouvelles technologies.

Les femmes ont besoin de perspectives élargies d'emploi, c'est pourquoi il est important de les soutenir et de les aider à acquérir des compétences dans des domaines traditionnellement réservés aux hommes.

L'intégration des femmes aux emplois non traditionnels est un processus à long terme qui nécessite des changements de mentalité et d'attitudes, tant au niveau des femmes elles-mêmes qu'au niveau des différentes intervenantes.

Que l'on soit intervenante dans un service gouvernemental, de première et deuxième lignes, dans un programme du réseau institutionnel ou du réseau alternatif, nous nous devons de faire le point sur nos pratiques d'intervention dans le non-traditionnel.

Car après un engouement pour tout ce qui touchait le non-traditionnel au début des années 1980, nous sommes passées à une étape qui pourrait se traduire ainsi: "Le non-traditionnel, ce n'est pas pour tout le monde". Il nous faut cependant nuancer ce constat en nous obligeant à regarder

le non-traditionnel dans une perspective élargie d'orientation professionnelle et d'intégration des femmes à l'emploi.

Et pourtant, aucun signe ne nous indique qu'il est moins avantageux pour les femmes de se diriger vers le non-traditionnel.

Le non-traditionnel n'est pas une mode, un courant de pensée; au contraire, c'est une intervention qui répond aux besoins des femmes, du marché du travail actuel et futur.

Faire le point

Avant de voir quels changements on pourrait apporter à nos pratiques d'intervention, il faudrait parler de certains travaux de recherche qui ont été faits sur l'orientation professionnelle des filles.

Il semble que nous ne sommes pas les seules à nous en préoccuper. Depuis 1970, beaucoup de chercheurs se sont penchés sur la question. Des travaux ont tenté de démontrer comment se fait le choix d'une carrière (Haron Phillips, 1979 et 1982).

On a d'abord distingué 3 façons différentes de prendre une décision en ce domaine:

- Choix rationnel: (examen systématique, réflexion) conséquences à long terme;
- Décision prise par intuition: (choix déterminé par instinct) facteurs affectifs;
- Dépendance: (responsabilité du choix laissée aux événements ou à d'autres personnes).

Alors que les garçons déclarent adopter la première attitude (choix fondé sur les débouchés existants) soit la place occupée dans la société et le salaire, les filles, elles, utilisent les trois façons. Le choix intuitif peut être positif puisqu'il concerne l'intérêt au travail, mais aussi négatif puisqu'il est influencé par les stéréotypes sexuels et le manque de confiance en ses capacités.

Puisque les filles usent des 3 modes de décision, il va falloir, comme intervenante, s'ajuster à leur processus décisionnel.

Pour ce qui est du mode rationnel, il s'agit de continuer à faire ressortir les avantages du non-traditionnel en termes de perspectives d'emploi, de salaire, etc. Mais si on s'arrête là, ceci veut dire que l'on néglige les 2/3 du processus décisionnel des femmes.

Alors qu'en faisant référence au choix intuitif, on touche les intérêts et les aptitudes. Les travaux ont démontré que les femmes font passer en premier l'intérêt du travail et suggèrent de faire de ce dernier le thème central de toute campagne d'information.

On a aussi démontré qu'il y a une relation entre intérêts et aptitudes. Une femme considère comme plus intéressant et plus attirant un travail qu'elle se croit capable de faire.

Pour ce qui est de la dépendance: les femmes ont besoin d'encouragement pour faire un tel choix - elles ont besoin d'une approbation.

Les conclusions amènent des recommandations. Comme intervenantes, nous sommes touchées lorsqu'on parle d'arguments à employer.

- 1- Ces métiers sont intéressants et non ennuyeux;
- 2- Les femmes sont capables de les exercer;
- 3- Un tel travail peut leur donner un sentiment d'accomplissement.

Ceci est quand même difficile: il faut songer que les intérêts que nous, intervenantes en sciences humaines, avons développés sont différents (choses et personnes) et que nous pouvons difficilement partager un enthousiasme que nous ne possédons pas en général.

On peut quand même mettre les personnes au courant de l'existence des métiers.

Comme solution, utiliser des modèles:

- Faire venir des femmes en emploi non traditionnel pour faire un témoignage;
- L'intérêt de ces femmes pour leur profession va susciter celui des autres femmes.

Les capacités ainsi démontrées par les femmes invitées vont servir d'encouragement, l'approbation que les femmes cherchent.

Autres recommandations:

- Aller chercher des connaissances sur les emplois non traditionnels (voir bibliographie);
- Avoir une attitude positive pour rassurer les femmes et les encourager en ce sens.

Mise à jour des outils

Il existe différentes théories en orientation:

Par exemple, les théories personnalistes, où l'intérêt est l'élément central, le moteur de l'orientation, affirment que les habiletés vont suivre les intérêts, alors que le contraire n'est pas toujours vrai. Selon d'autres théories "développementales", les intérêts, les habiletés, l'environnement, le vécu vont interagir dans le processus d'orientation.

Comme on le sait, chez les femmes, les intérêts sont très importants. Mais à cause du tamisage sexuel (stéréotypes, manque de modèles), on peut biaiser le testing.

Le testing est lié aux théories personalistes: on établit le portrait, le profil d'orientation d'un individu à un moment donné, et ceci devient immuable. Il faut donc être prudentes avec le testing qui a trait aux intérêts.

Outils de testing

Aucun moyen pour la sélection, une aide strictement pour l'orientation.

Au tout début, lors de l'expérimentation du programme, on a utilisé le Strong campbell et on a constaté que le social ressortait unilatéralement, même si c'étaient là des femmes qui avaient été sélectionnées pour faire partie du groupe.

On a donc pensé que ce test pouvait être biaisé à cause du manque de connaissance des femmes face aux métiers non traditionnels. On ne choisit pas ce que l'on ne connaît pas. On a abandonné ce test.

ICIP: aussi inspiré par Holland (personaliste), utilisé au C.E.I. par un conseiller accrédité, peut aussi être biaisé

Intérêt: à T.N.T. se fait par de l'orientation verbale, entrevue de sélection où l'on cherche à découvrir si la personne peut être satisfaite par cette voie non traditionnelle.

Connaissance du marché du travail et des intérêts traités à l'intérieur du programme:

- Se fait par l'exploration de tous les aspects des métiers de la part des industrielles;

- Visites sur mesure;
- Visites stage d'orientation;
- Témoignages de personnes-ressources.

Autres tests standardisés

B.G.T.A. (aptitudes)

Outil qui est intéressant pour nous, il permet de mesurer des aptitudes qu'on retrouve dans les ENT^{*} : perception spatiale, perception des formes, dextérité manuelle, dextérité digitale - aussi aptitude générale à apprendre qui peut nous situer pour sciences et mathématiques, en tant que préalables aux professions secondaires et incluses dans les techniques professionnelles.

Le testing relié aux aptitudes peut aussi être biaisé: si certaines d'entre elles ne sont pas toujours très élevées chez les femmes, c'est à cause du contexte, qui n'a pas toujours permis de le faire.

Cependant si on remarque une grande faiblesse chez une stagiaire au niveau de la perception spatiale, on va en tenir compte dans le processus d'orientation.

Tests maison (aptitudes)

Comme on trouvait que les résultats de B.G.T.A. étaient relativement bas, nous avons décidé de faire d'autres tests d'aptitudes pour tenter d'avoir une vue plus juste des habiletés. D'abord nous avons fait des tests manuels en fonction des habiletés reliées au non-traditionnel. Finalement, on avait si bien fait que l'on s'est rendu compte que ces tests maison faisaient baisser les résultats. On a décidé d'abandonner les tests maison manuels et on a gardé tests écrits et auto-évaluation afin de pondérer le B.G.T.A.

* emplois non traditionnels

Auto-évaluation

Prend la forme d'un questionnaire concernant les habiletés générales (BGTA) d'un individu, c'est donc la personne elle-même qui s'évalue; c'est un outil lié à la connaissance de soi.

Ce qui est intéressant avec l'auto-évaluation à T.N.T., c'est que cela nous a permis de constater que les femmes se surévaluaient par rapport aux performances obtenues par les tests B.G.T.A..

Ce qui est un peu en contradiction avec ce que l'on dit habituellement des femmes: manque de confiance en leurs habiletés, etc.

Atelier mécanique

Examiner et évaluer l'intérêt et les habiletés à accomplir différentes tâches et à utiliser des outils reliés à certains emplois non traditionnels.

Atelier non mécanique

Identifier et développer les habiletés générales requises dans les E.N.T.: manipulations libres et supervisées, ateliers de manipulation sur des appareils du système d'évaluation professionnelle de Singer (Career Systems Canada Ltd).

Développer des habiletés à la négociation

Personne-ressource: Ginette Simard
Animatrice-intervenante

Cet atelier présente quatre styles de fonctionnement qui orientent et gèrent l'activité intellectuelle, relationnelle et professionnelle.

L'utilisation pertinente et adaptée de l'outil interpersonnel stratégique, appelé GRILLE DE WILSON, permettra aux intervenantes de développer leurs forces, de contourner leurs carences, de transposer l'énergie conflictuelle en énergie constructive afin de reconnaître le style de l'autre et ainsi pouvoir l'adapter au sien.

GRILLE DE WILSON

L'utilisation de cette grille servira à mieux établir votre propre style de fonctionnement avec les autres, mais aussi vous aidera à installer des stratégies efficaces pour négocier avec votre environnement professionnel.

L'objectif de cette interrogation concernant votre style, dans un premier temps, est de reconnaître en vous:

L'analyste

Le fonceur(euse)

L'expressif(ve)

L'aimable

afin de comprendre que dans votre contexte professionnel, cela vous donne

des forces à utiliser ou des faiblesses à contourner. Ce style représente les armes interpersonnelles que vous utilisez pour convaincre sous tension: cela ne représente donc pas nécessairement qui vous êtes quand vous êtes seul(e) ou à l'aise dans l'échange avec l'autre ou les autres.

Il ne s'agit pas de reconnaître le style qu'on aimerait avoir, mais le style qu'on a réellement. Les autres vous aident dans cette recherche parce qu'ils "subissent" vos stratégies.

Aucun de ces styles n'est mieux pourvu qu'un autre; seule l'ADAPTABILITÉ rend un style habile interpersonnellement.

COMMENT IDENTIFIER UN STYLE INTERPERSONNEL

N'essayez surtout pas de vous situer (ou de situer l'autre) au hasard de votre intuition, car vous allez, dépendamment des situations interpersonnelles rencontrées, vous retrouver tantôt dans l'un et tantôt dans l'autre des seize carreaux de la grille. Vous êtes probablement tout ça quand vous êtes seul(e).

1. Quel est votre rythme?

1	2	3	4
extrêmement lent	lent	rapide	extrêmement rapide

L'important, dans un premier temps, est de comprendre que sous tension, vous (les 3 et 4) accélérez votre rythme en parlant d'abord, et que vous (les 1 et 2) le décélerez en écoutant d'abord, soit pour mieux revenir ensuite ou pour vous retirer.

Ces rythmes n'ont aucun rapport avec la vitesse de compréhension d'un problème (intelligence) ou quelque autre préjugé concernant les "VITES" et les "LENTS".

Il s'agit seulement de trouver votre vitesse de croisière interpersonnelle, c'est-à-dire le débit de mots que vous avez quand vous êtes sous tension, en présence de quelqu'un ou en discussion avec lui.

La tension se situe quelque part entre l'aise ressentie en présence de l'autre et la coupure de la relation. Vivre de la tension avec quelqu'un, c'est aussi avoir l'impression que notre demande ne sera pas acceptée facilement.

2. Quelle est votre priorité interpersonnelle?

Une fois que vous avez identifié votre rythme, il ne vous reste alors que 4 possibilités, à la verticale. Il s'agit alors de savoir si vous privilégiez la tâche ou les personnes.

Personne orientée vers la tâche

- Le niveau d'émotivité est peu présent dans son langage;
- Il (elle) parle d'un sujet d'une façon détachée;
- Il (elle) ne personnalise pas les objets ou sujets de discussion;
- Il (elle) révèle peu de choses de ses émotions présentes;
- Il (elle) n'aime pas parler de choses personnelles avec l'autre, dans un premier temps, mais plutôt de l'objet de la rencontre ou de l'entretien;
- La tâche consolide la relation et non pas l'échange d'expériences personnelles;
- À l'extrême, peu importe la personne avec qui il (elle) s'entretient, du moment qu'elle est rentable.

ANALYTIQUE

Rythme 1 et 2

Écoute avant de parler

- oeil sceptique
- air suspicieux
- expression et gestes rares

FONCEUR(EUSE)

- | | |
|--------------------------|---------------------------------|
| Rythme 3 et 4 | - gestes saccadés |
| | - phrases courtes, débit rapide |
| Ordonne avant d'analyser | - air autoritaire, sévère |
| | - expression intransigeante |

Personne orientée vers les personnes

- Le niveau d'émotivité est très présent dans son langage (le langage "Je");
- Il (elle) parle d'un sujet en s'y impliquant;
- Il (elle) personnalise vite les objets ou les sujets de la discussion;
- Il (elle) révèle rapidement ses émotions présentes;
- Il (elle) aime parler de choses personnelles ou en dehors de la tâche avec l'autre afin d'établir un contact et être plus à l'aise pour parler ensuite de l'objet de la rencontre ou de l'entretien;
- À l'extrême, la tâche pourrait même être un prétexte pour échanger des expériences personnelles, mais ce seraient ces échanges qui, en consolidant la relation, permettraient ensuite de mieux accomplir la tâche.

AIMABLE

- | | |
|------------------------|------------------------------------|
| Rythme 1 et 2 | - sourire |
| Écoute avant de parler | - air bonasse |
| | - expression douce et gestes rares |

EXPRESSIF(VE)

- | | |
|------------------------|---|
| Rythme 3 et 4 | - gestes nombreux, plutôt en mouvements circulaires |
| Parle avant d'analyser | - longues phrases et rythme précipité |
| | - expression essoufflée et passionnée |

3. Quelle est la sous-dominante?

Maintenant que vous connaissez le style prioritaire, il ne vous reste alors que 2 cases, à la verticale.

La sous-dominante, à cause de l'explication des prioritaires, demeure alors assez facile à déterminer.

Si, par exemple, vous identifiez, en 2, le sourire de l'**AIMABLE**, plutôt que l'oeil sceptique de l'**ANALYTIQUE**, vous avez le choix entre:

AIMABLE FONCEUR(EUSE)

et

AIMABLE EXPRESSIF(IVE)

Si, en plus du sourire, vous identifiez la fermeté voire l'intransigeance du propos (gestes), alors vous avez un(e) **AIMABLE FONCEUR(EUSE)**.

Si, par ailleurs, vous notez la description et l'explication de l'argumentation (gestes), alors vous êtes en présence d'un(e) **AIMABLE EXPRESSIF(IVE)**.

GRILLE DE WILSON

RYTHME
LENT

RYTHME

RYTHME
RAPIDE

MOINS
EMOTIF

EMOTIVITE

PLUS
EMOTIF

TÂCHE

PERSONNE

<p>Analytique Tendance à l'évitement; CAPACITÉ DE RÉFLEXION mais a besoin CAPACITÉ de DÉCISION intérêt pour activité structurée; critique les désordonnés; précis, exige réponses logiques et claires; préfère résoudre les problèmes que décider et AGIR; attend d'être certain avant d'imposer ses idées; ÉCOUTE BIEN; aime aider les autres à prendre des décisions; DEVRAIT porter jugements comportant RISQUE; pression à cause de NON-ACTION, alors évite; défaut superficiel: air suspicieux semble juger les autres; non-verbal: oeil sceptique.</p>	<p>Fonceur (euse) Tendance à l'autocratie; CAPACITÉ D'ENTREPRENEURSHIP mais a besoin CAPACITÉ d'ÉCOUTE; affronte la tâche sans préambule ni retard mais a besoin de s'arrêter à la compréhension des autres (attitudes et émotions); LIBERTÉ - INDÉPENDANCE; besoin de mesurer son rendement et de connaître la réaction des autres; DEVRAIT comprendre que le monde est interdépendant (SA CONTRAINTE) et ÉCOUTER et tenir compte des autres; défaut superficiel: air fâché, sévère, semble intransigeant; Non-verbal: gestes cassants et saccadés.</p>
<p>Aimable Tendance à l'acquiescement; CAPACITÉ D'ÉCOUTE mais a besoin CAPACITÉ d'ENTREPRENEURSHIP; réagit bien au leadership des autres; bien dans une structure claire; met ses énergies sur relations chaleureuses plutôt que poursuite d'objectifs personnels; DEVRAIT faire preuve d'auto-détermination et s'habituer au risque; défaut superficiel: air douxceureux semble honasse; non-verbal: sourire (même fâché), rides invitantes.</p>	<p>Expressif (ve) Tendance à l'attaque; CAPACITÉ DE DÉCISION mais a besoin CAPACITÉ de RÉFLEXION; s'engage rapidement dans nouvelles situations (peu de résistance aux changements); doit s'assurer de sa compréhension; aime les défis excitants: prouve régulièrement sa valeur aux autres - aime nouvelles relations stimulantes - la réaction des autres le stimule; DEVRAIT vérifier, réfléchir avant d'AGIR; défaut superficiel: air énervé, semble sans mesure; non-verbal: mouvements en rond des mains, oeil mimant le discours.</p>

DEGRÉ DE L'AFFIRMATION DE SOI
NÉCESSITÉ DE L'EXPRESSION

RYTHME
LENT

RYTHME

RYTHME
RAPIDE

TÂCHE

PERSONNE

A-	<p>ANALYTIQUE ANALYTIQUE ÉCOUTE ÉVITE NE PARLE PAS ou TRÈS RAREMENT et avec peu de mots</p>	<p>ANALYTIQUE FONCEUR(EUSE) ÉCOUTE et ensuite ANNONCE sèchement ce qu'elle a analysé</p>	<p>FONCEUR(EUSE) ANALYTIQUE ANNONCE sèchement et se retire ensuite pour analyser</p>	<p>FONCEUR(EUSE) FONCEUR(EUSE) N'écoute pas ORDONNE ANNONCE sèchement et agit en présence de l'autre</p>
B-	<p>ANALYTIQUE AIMABLE ÉCOUTE REGARDE en analysant et ensuite réétablit le contact avec un sourire</p>	<p>ANALYTIQUE EXPRESSIF(VE) ÉCOUTE, se retire et tout à coup explique avec ana- lyse (ordre), mots et ges- tes. Pince-sans-rire</p>	<p>FONCEUR(EUSE) AIMABLE ANNONCE sèchement et récupère ensuite avec un sourire</p>	<p>FONCEUR(EUSE) EXPRESSIF(VE) ANNONCE sèchement et ensuite explique</p>
C-	<p>AIMABLE ANALYTIQUE ÉCOUTE SOURIT et se retire ensui- te derrière un oeil d'ana- lyste</p>	<p>AIMABLE FONCEUR(EUSE) ÉCOUTE en souriant et en- suite annonce fermement ce qu'elle pense (voire sèchement)</p>	<p>EXPRESSIF(VE) ANALYTIQUE EXPLIQUE avec analyse (or- dre) et ensuite se replie derrière son oeil analyti- que. Utilise les farces.</p>	<p>EXPRESSIF(VE) FONCEUR(EUSE) EXPLIQUE avec beaucoup de mots et de gestes et en- suite COUPE sèchement. Utilise les farces.</p>
D-	<p>AIMABLE AIMABLE ÉCOUTE SOURIT Acquiesce, ne parle pas ou très lentement et avec peu de mots</p>	<p>AIMABLE EXPRESSIF(VE) ÉCOUTE avec le sourire et ensuite EXPLIQUE avec mots et gestes</p>	<p>EXPRESSIF(VE) AIMABLE EXPLIQUE avec mots et ges- tes et ensuite écoute avec le sourire. Utilise les farces</p>	<p>EXPRESSIF(VE) EXPRESSIF(VE) ÉCOUTE difficilement ATTAQUE, EXPLIQUE longtemps et avec beaucoup de mots et de gestes. Utilise les farces</p>

DEGRÉ D'AFFIRMATION DE SOI
VITESSE DE L'EXPRESSION

MOINS
ÉMOTIF(VE)
↓
ÉMOTIVITÉ
↓
PLUS
ÉMOTIF(VE) 97

STRATÉGIES

Il faut adapter son rythme au rythme de l'autre, le ralentir ou l'accélérer et tenter ensuite de s'ouvrir à la priorité de l'autre:

- Tolérer quelques propos personnels si, orienté(e) vers la tâche, vous êtes avec quelqu'un(e) qui est orienté(e) vers les personnes;
- Parler plus directement de la tâche si, orienté(e) vers les personnes, vous êtes en présence de quelqu'un(e) orienté(e) vers la tâche.

Lors de l'argumentation, il s'agit de diriger sa stratégie, soit:

- Vers les précisions et les preuves pour l'**ANALYTIQUE**;
- Vers les conclusions (en venir à ce que l'on veut tout de suite) en proposant quand même des solutions pour le(la) **FONCEUR(EUSE)**;
- En prenant le temps d'être agréable et en fournissant garanties et assurances à l'**AIMABLE**;
- En visant, tout en étant stimulant(e), l'apport de témoignages sur ce que vivent les autres dans la même situation, pour l'**EXPRESSIF(IVE)**.

Le tableau qui suit vous indique les points sur lesquels insister et qui rendent la communication plus rentable en termes de rapport, d'efficacité et de perte d'énergie.

STRATÉGIES

L'AIR FROID, INDÉPENDANT, PEU EXPANSIF (FERMÉ)
 UTILISATION DISCIPLINÉE DE SON TEMPS
 SE BASE SUR DES FAITS

ANALYTIQUE

FONCEUR
 FONCEUSE

Appuyer
 principes et pensées

Le temps
 d'être précis(e)

Apporter
 preuves d'utilité

Appuyer
 conclusions et actions

Le temps
 d'être efficace

Apporter
 options probabilités
 Solutions

COOPÉRATIF(VE)
 ACTION LENTE
 ÉVITE LES RISQUES

COMPÉTITIF(VE)
 ACTION RAPIDE
 PREND DES RISQUES

Appuyer
 sentiments et relations

Le temps
 d'être agréable

Apporter
 garanties et assurances

Appuyer
 rêves et intuitions

Le temps
 d'être stimulant(e)

Apporter
 témoignages et stimulants

AIMABLE

EXPRESSIF
 EXPRESSIVE

L'AIR CHALEUREUX, ACCESSIBLE, EXPANSIF (DUVERT)
 UTILISATION PEU DISCIPLINÉE DE SON TEMPS
 SE BASE SUR DES OPINIONS

IMPORTANT L'ADAPTABILITÉ (l'aise avec laquelle on sort de sa zone de confort)

La difficulté réside dans l'identification du moment où l'autre exprime de nouveau de l'émotion et semble être moins disponible à nos propos; alors, il nous faut laisser les stratégies et arguments pour utiliser de nouveau la reformulation.

Donc, cessez d'argumenter quand l'autre n'est plus disponible. Vous économisez de l'énergie et vous vous assurez alors de ne pas provoquer d'impatience voire d'hostilité inutilement.

Mesurer l'aptitude et l'inaptitude

Personne-ressource: Ruth Rose
Économiste
UQAM

Les questions soulevées par la réforme de l'aide sociale ont toujours été intimement liées à nos champs d'intervention, et davantage depuis l'été dernier, alors qu'on annonçait une réforme en profondeur.

Cet atelier veut faire le bilan des actions posées jusqu'à maintenant, mesurer l'impact des choix retenus et vérifier les incidences possibles dans les divers projets, plus particulièrement en regard des notions d'"apte" et d'"inapte" au travail.

LES PROBLÈMES AVEC L'AIDE SOCIALE ACTUELLE

Les montants fournis sont trop faibles:

Revenu familial fourni par l'aide sociale et seuils de pauvreté, 1986

<u>Type de famille</u>	<u>Aide sociale</u>	<u>+ Aide enfants*</u>	<u>Rev. fam. total</u>	<u>Seuil** pauvreté</u>	<u>Ratio Rev/seuil</u>
Jeune < 30 ans	1 956\$	-	1 956\$	10 673\$	18.3%
Personne > 30 ans	5 376\$	-	5 376\$	10 673\$	50.4%
Couple sans enfants	8 544\$	-	8 544\$	14 081\$	60.7%
1 adulte + 1 enfant	7 308\$	725\$	8 033\$	14 081\$	57.0%
1 adulte + 2 enfants	7 908\$	1 602\$	9 510\$	18 836\$	50.5%
1 adulte + 3 enfants	7 908\$	3 030\$	10 938\$	21 705\$	50.4%
2 adultes + 1 enfant	9 228\$	725\$	9 953\$	18 836\$	52.8%
2 adultes + 2 enf.	9 780\$	1 602\$	11 382\$	21 705\$	52.4%
2 adultes + 3 enf.	9 708\$	3 030\$	12 738\$	25 294\$	50.4%

* Il s'agit des allocations familiales fédérales et provinciales plus le crédit d'impôt pour enfants de 384 \$ par enfant payable au printemps 1986. Nous avons supposé que tous les enfants ont entre 6 et 11 ans. Pour les enfants de moins de six ans, le gouvernement provincial offre l'allocation de disponibilité: 300 \$ pour le premier enfant, 200 \$ pour le deuxième et 100 \$ pour chaque enfant additionnel. Pour les enfants de 12 à 17 ans, le gouvernement fédéral offre une allocation supplémentaire de 93 \$ par année. L'aide sociale verse également un montant de 35 \$ par an pour les frais scolaires.

** Il s'agit des seuils de faibles revenus estimés par le Conseil national de bien-être social pour des ménages habitant des villes de 500 000 habitants et plus en 1986.

L'aide sociale constitue un piège de pauvreté

L'aide sociale est un programme de dernier recours. On détermine l'admissibilité et le montant de la prestation en soustrayant du montant maximal payable les revenus d'une personne ou d'une famille (et une partie de la valeur de certains actifs). Ceci signifie que si une personne a un revenu du travail ou d'une autre source (rente d'invalidité, pension alimentaire, intérêts, etc.), sa prestation d'aide sociale est réduite de 100% du montant de ce revenu. Toutefois, on permet à une personne de moins de 30 ans de gagner un montant égal à la différence entre la prestation accordée à une personne seule de plus de 30 ans et sa propre prestation (448 \$ - 163 \$ = 285 \$ par mois) avant qu'on ne réduise sa prestation. De même, on permet à une personne seule de plus de 30 ans de garder 25 \$ par mois (plus 6% de ses gains à titre du coût du travail) avant de réduire la prestation. Un-e chef-fe de famille peut garder 40 \$ par mois plus 5 \$ par dépendant(e) (plus le 6%). Les montants ainsi exonérés n'ont pas été indexés au coût de la vie depuis 1970. S'ils l'avaient été, ils seraient trois fois plus élevés. Dans le cas des revenus autres que les gains d'un travail, il n'y a aucune exonération.

Ce prélèvement de 100% fait en sorte que l'aide sociale devienne un piège. Un-e chef-fe de famille qui travaille à temps plein au salaire minimum gagne à peu près ce qu'il ou elle reçoit de l'aide sociale. Cependant puisque l'aide sociale est réduite de 1 \$ pour chaque 1 \$ gagné, son revenu à la fin de l'année n'est pas plus élevé que s'il ou elle n'avait pas travaillé du tout et peut être inférieur, compte tenu des coûts reliés à l'exercice d'un emploi. De plus, la personne qui n'est pas prestataire de l'aide sociale, n'est pas admissible à l'aide pour les besoins spéciaux comme les lunettes, les médicaments ou les frais de déménagement. La structure de l'aide sociale permet difficilement à une personne d'améliorer son niveau de vie en travaillant à temps partiel ou de façon intermittente, même si ce genre d'emploi est le seul disponible ou si la personne n'est pas capable de travailler à temps plein.

D'un côté, les autorités se plaignent que les prestataires de l'aide sociale ne travaillent pas. D'un autre côté, la structure du programme n'offre aucune incitation au travail, sauf pour les jeunes de moins de 30 ans pour lesquels les bénéfices sont dérisoires.

En 1979, le gouvernement du Québec a instauré le Supplément au revenu du travail (SUPRET), d'une part pour encourager les personnes gagnant un revenu faible à garder leur emploi, et d'autre part pour offrir une certaine incitation au travail aux personnes déjà dépendantes de l'aide sociale. Ce programme est assez complexe: essentiellement on offre un supplément égal à 25% du revenu du travail jusqu'à un maximum égal à la prestation de l'aide sociale. Si le revenu total dépasse ce montant, le supplément est réduit du tiers du revenu du travail en sus du maximum et de 100% de tout autre revenu.

Par exemple, Jacques, qui a une femme et deux enfants dépendants, gagne 9 000 \$ une année et a reçu des prestations de l'assurance-chômage de 2 000 \$. À l'aide sociale, il aurait eu droit à 9 780 \$:

Supplément de base = 25% de 9 000 \$ = 2 250 \$

Revenu total = 9 000 \$ + 2 000 \$ = 11 000 \$

Excédent du revenu sur l'aide sociale = 11 000 \$ - 9 780 \$ = 1 220 \$

Revenu non gagné = 2 000 \$ 1 220 \$

Donc le supplément est réduit de 100% de l'excédent

Supplément final = 2 250 \$ - 1 220 \$ = 1 030 \$

payables en quatre versements trimestriels l'année d'après.

En réalité, ce programme répond mal à ses objectifs pour trois raisons. Premièrement, il est tellement complexe que les gens ont des difficultés à comprendre ce à quoi ils auront droit et ne peuvent donc pas baser leur décision de travailler ou non sur l'espoir de recevoir un supplé-

ment. Deuxièmement, le supplément de revenu est réduit de 1\$ pour chaque 1\$ reçu d'un autre programme de sécurité de revenu comme les rentes de veuve ou l'assurance-chômage, ce qui réduit de beaucoup l'admissibilité des personnes à faible revenu. Troisièmement, le supplément est payé en quatre versements au cours de l'année suivant l'année de faible revenu; les gens ne le reçoivent pas quand ils en ont le plus besoin.

Les gouvernements se préoccupent du coût de l'aide sociale

Au cours de la dernière année (septembre 1985 à août 1986), le gouvernement provincial a versé mensuellement un peu plus de 2.2 \$ milliards à presque 700,000 bénéficiaires. Le nombre de bénéficiaires par mois a augmenté d'environ 300 000 depuis 1974 et les déboursés ont quintuplé. Le gouvernement est donc préoccupé par le coût de ce programme. Comme nous allons le voir, cette préoccupation agit comme une contrainte sur sa capacité de s'adresser aux autres problèmes discutés ici.

L'aide sociale ne respecte pas la dignité des bénéficiaires

Parce que l'aide sociale est un programme de dernier recours, il impose un test de revenu, mois par mois, à ses bénéficiaires. De plus, ce programme se base sur le revenu familial, plutôt que sur le revenu individuel, et il définit la "famille" de façon beaucoup plus large que la plupart des autres programmes sociaux. Pour ces raisons, les assistés-e sociaux-ales sont assujettis-es à des contrôles assez stricts à l'égard de leur vie privée et l'aide sociale est considérée comme stigmatisante et humiliante.

Les politiques sociales et les règles fiscales continuent d'encourager les femmes mariées à rester au foyer avec leurs jeunes enfants. Tel n'est pas le cas pour les chefs-fes de famille monoparentale, dont 85% sont des femmes. Au contraire, on ne reconnaît pas le travail auprès des enfants et

il y a lieu de craindre qu'on retire le droit à un-e monoparental-e de choisir de rester au foyer avec des enfants de 2 à 6 ans. Par ailleurs, le fardeau fiscal des monoparentaux-ales qui exercent en emploi rémunéré sera considérablement alourdi au cours des années 1985 à 1989. En fait, les gouvernements souhaitent renverser la tendance à la croissance du nombre de familles monoparentales: ils espèrent que s'ils rendent la vie trop difficile, les femmes retourneront chez leur mari et à leur foyer, libérant ainsi des emplois pour les hommes et réduisant le nombre de personnes dépendantes de l'aide sociale. Malheureusement, l'effet probable d'une telle politique risque d'être seulement un accroissement de la pathologie sociale: un plus grand nombre de placements d'enfants en foyer d'accueil et l'hospitalisation de leurs mères.

LES SOLUTIONS POSSIBLES

L'optique gouvernementale

À part le contrôle direct - la dernière campagne de visites à domicile en témoigne - le gouvernement pose le problème comme étant celui d'offrir des incitations au travail. Il doit reconnaître que le SUPRET n'a pas répondu à cette préoccupation et il cherche donc une nouvelle solution.

La façon la plus simple d'offrir une incitation au travail est de réduire le taux de prélèvement sur les prestations d'aide sociale en fonction des gains de travail à 50% (ou à 40% ou 33.3%). Malheureusement, si on ne change rien d'autre, ceci implique un doublement du nombre de personnes admissibles à l'aide sociale et un accroissement considérable des coûts.

Exemple: (avec des chiffres arrondis pour fins de simplification)

Hélène, monoparentale avec deux enfants, reçoit 8 000 \$ de l'aide sociale. Elle, et tous-tes les autres monoparentaux-ales avec deux enfants, demeure admissible à l'aide sociale

tant qu'elle gagne moins que 8 000 \$.

Si le gouvernement réduisait le taux de prélèvement à 50%, tous-tes les monoparentaux-ales gagnant moins de 16 000 \$ seraient admissibles. Par exemple, si Hélène gagnait 12 000 \$, sa prestation serait réduite de la moitié, soit 6 000 \$, et elle continuerait de recevoir 2 000 \$ de l'aide sociale pour un revenu total de 14 000 \$.

L'élargissement de l'admissibilité implique non seulement plus de déboursés directs mais aussi la nécessité de contrôler, à chaque mois, les revenus (et la vie personnelle?) d'un beaucoup plus grand nombre de personnes.

Face à ce dilemme, le gouvernement péquiste (voir le Livre blanc sur la fiscalité des particuliers) avait proposé de **réduire la prestation de base afin de pouvoir réduire le taux de prélèvement**. Par exemple, si on ne donne que 5 000 \$ à Hélène et qu'on réduit le taux de prélèvement à 50%, le seuil d'admissibilité ne serait que de 10 000 \$. À remarquer: Hélène serait alors obligée de gagner 6 000 \$ pour se retrouver à la même place qu'actuellement (en gagnant 6 000 \$, sa prestation est réduite de 3 000 \$: $5\ 000\ \$ - 3\ 000\ \$ + 6\ 000\ \$ = 8\ 000\ \$$).

Le gouvernement libéral semble vouloir aller plus loin: il veut réduire la prestation sans réduire le taux de prélèvement. Les personnes jugées "aptès au travail" seraient obligées de se conformer à certaines directives ou de participer à des programmes de réintégration au marché du travail afin de garder le même niveau de prestations qu'actuellement.

Bref, ces propositions visent à réduire les coûts du gouvernement, à forcer les gens à retourner sur le marché du travail, mais sans leur offrir une façon d'améliorer leur situation. Pis encore, elles auront pour effet

de porter atteinte aux salaires et conditions de travail en général. Déjà, on a vu beaucoup d'exemples d'employeurs qui ont engagé des assistés-es sociaux-ales à des salaires de 1 \$ ou 2 \$ de l'heure, sans avantages sociaux, pour effectuer des tâches qui auraient dû être accomplies autrement par des travailleurs-euses réguliers-ères. D'ailleurs, en général, les propositions de réviser les programmes de revenu minimum garanti (voir le Rapport de la Commission MacDonald et les rumeurs qui circulent à l'égard du rapport de la Commission Forget) visent explicitement à réduire les salaires minimum et la protection accordée par l'assurance-chômage.

Y a-t-il une alternative?

Un premier principe: le plein emploi

Il faut reconnaître qu'une partie de l'explication de la croissance du nombre de prestataires de l'aide sociale depuis 1974 se trouve dans la hausse du taux de chômage. Il est particulièrement tragique qu'un si grand nombre de jeunes, qui ne demandent pas mieux que de se trouver un emploi avec un salaire décent et des possibilités d'avancer dans la vie, soient condamnés-es à une marginalité quasi permanente sur le marché du travail, allant de l'aide sociale tout à fait inadéquate à des emplois temporaires, sous-payés et sans intérêt. Le chômage constitue également un obstacle majeur à la pleine intégration des femmes au marché du travail sur une base égalitaire, qu'elles soient mariées, monoparentales ou seules.

Les propositions gouvernementales, fédérales comme provinciales, ont toutes pour effet, explicitement ou implicitement, de blâmer les chômeuses et chômeurs pour le chômage. Elles contribueront à éroder davantage les conditions de travail et la capacité d'une personne de gagner sa vie en exerçant un emploi rémunéré.

La première condition pour résoudre les problèmes actuels de l'aide sociale

est, donc, d'installer un programme concerté de plein emploi avec un engagement ferme de préserver et d'améliorer les niveaux de salaires et les autres conditions de travail. Un tel programme est non seulement compatible avec la capacité du Canada de concurrencer sur les marchés internationaux et la réduction du déficit fiscal, mais également essentiel.

2^{me} principe: Rejeter la distinction entre "aptés" et "inaptes" au travail

La solution que semble préconiser les gouvernements est de créer deux programmes d'aide sociale: un pour les "aptés" et un pour les "inaptes". Cette approche revient à blâmer les chômeurs et chômeuses pour le chômage. Selon des rumeurs, le gouvernement offrirait des augmentations modestes aux personnes jugées inaptes au travail, mais son véritable objectif est de couper les prestations des personnes jugées aptes au travail (les trois quarts des bénéficiaires selon les statistiques gouvernementales) ou d'exclure complètement des personnes de l'aide sociale. Aucune des propositions qui circulent, officiellement ou officieusement, n'offrirait une incitation positive et non coercitive aux assistés-es sociaux-ales.

Il faut rejeter cette distinction comme critère soit d'admissibilité à l'aide sociale, soit de détermination du montant des prestations. Premièrement, l'aide sociale a été établie comme un programme de dernier recours pour les personnes qui n'ont pas d'autres revenus, et il ne s'agit pas maintenant de faire une distinction entre les causes de ce manque de revenus, d'autant plus que les gouvernements refusent de reconnaître leur responsabilité pour rectifier le problème du chômage. C'est tout à fait hypocrite de forcer les gens à participer à des stages, des travaux communautaires ou des programmes de formation bidon quand on sait qu'il n'y a pas d'emplois disponibles qui leur permettront de gagner leur vie convenablement.

Deuxièmement, la classification des prestataires d'après les catégories "aptés" et "inaptés" risque d'être tout à fait arbitraire. Comment déterminer si une personne qui a eu des problèmes psychiatriques est prête à retourner sur le marché du travail, particulièrement à temps plein et sans préparation et soutien adéquats? Ne risque-t-on pas plutôt de précipiter une hospitalisation? Va-t-on classer tous-tes les handicapés-es comme "inaptés"? Alors, refusera-t-on d'apporter le soutien nécessaire pour qu'ils ou elles exercent un emploi rémunéré? Forcera-t-on les cheffes de famille monoparentale à retourner au travail à temps plein dès que leurs enfants auront atteint l'âge de 2 ans? Même sans services de garde abordables et accessibles?

On doit admettre qu'un grand nombre de personnes actuellement prestataires de l'aide sociale sont "aptés" au travail. Il faut croire, cependant, que la grande majorité de ces personnes préférerait travailler et que la solution est de lui offrir un travail avec un salaire permettant de vivre décemment. Pour ceux et celles qui ne peuvent pas travailler à temps plein ou qui ont des capacités de gain trop faibles pour faire vivre leur famille, il faudrait réviser la structure de l'aide sociale (et le régime fiscal) de façon à leur permettre de combiner avantageusement l'aide sociale et le travail ou leur offrir un supplément de revenu tout simplement. Il s'agit d'offrir des incitations au travail et non pas de contraindre les gens à vivre une situation impossible. C'est la question que nous abordons maintenant.

Réviser la structure de l'aide sociale et le régime fiscal

Une alternative possible à l'aide sociale actuelle serait d'accorder des prestations à caractère universel aux adultes et pour les enfants. Ces prestations pourraient prendre la forme d'un crédit d'impôt remboursable (et payable en versements mensuels). Le programme serait provincial avec

les frais partagés par le gouvernement fédéral. Dans cette optique, le crédit pour adultes remplacerait toutes les exemptions fiscales pour adultes (l'exemption personnelle, l'exemption de personne mariée, les exemptions pour les personnes à charge de 18 ans et plus) et contribuerait à rendre l'ensemble du système fiscal plus équitable. Les exemptions accordées actuellement pour les enfants seraient également remplacées par des allocations familiales accrues.

Un tel programme pourrait probablement s'autofinancer à partir des argents déjà consacrés par les deux paliers de gouvernement aux exemptions ainsi que par une partie des programmes de soutien de revenu qu'il remplacerait: non seulement l'aide sociale, mais aussi le SUPRET, le supplément de revenu garanti pour les personnes âgées, les prêts-bourses pour étudiants-es.

Un tel crédit permettrait de réduire la partie du revenu minimum accordé par l'aide sociale, et donc de réduire le taux de prélèvement en fonction des gains de travail, tout en minimisant, en même temps, le nombre de personnes qui doivent devenir dépendantes de l'aide sociale. Les frais administratifs de ce programme, ainsi que le stigma qui s'y rattache, seraient considérablement amoindris.

Exemple: On accorde un crédit de 2 500 \$ à chaque adulte et pour le premier enfant d'une famille monoparentale (pour l'instant on fait abstraction des allocations familiales qui seraient accrues pour toutes les familles, mais qui n'affecteraient pas le fonctionnement de l'aide sociale).

Hélène aura donc droit à 5 000 \$ sous forme de crédit. Elle ne recevra alors que 3 000 \$ de l'aide sociale. Son revenu minimum sera de 8 000 \$, comme à l'heure actuelle. Toutefois le taux de prélèvement est réduit à 50%. Si elle gagne 6 000 \$, elle ne dépendra plus de l'aide sociale et son revenu

total aura atteint 11 000 \$.

Si elle ne peut gagner que 4 000 \$, elle aura quand même augmenté son revenu de 2 000 \$ et elle continuera de recevoir 1 000 \$ de l'aide sociale:

Crédits	5 000 \$
Revenu du travail	4 000 \$
Aide sociale= 3 000 \$ - (50% de 4 000\$)=	1 000 \$
Revenu total	10 000 \$

Les conséquences pour les "inaptes" au travail et autres groupes

Même s'il faut rejeter les propositions gouvernementales où l'on fait une distinction entre les personnes "aptées" et "inaptes" au travail en guise de critère pour fixer les niveaux de prestations de l'aide sociale et les conditions d'admissibilité, il faut reconnaître qu'un certain nombre de personnes sont réellement incapables d'exercer un emploi rémunéré de façon permanente ou temporaire. D'autres ne peuvent travailler qu'à temps partiel.

Une façon d'aborder ce problème est d'améliorer les autres programmes de sécurité du revenu qui visent ces catégories de personnes. Par exemple:

Les invalides: Si on doublait le taux de remplacement du revenu antérieur accordé par le Régime des rentes du Québec, comme le demande la vaste majorité des syndicats, des groupes de femmes, des personnes âgées, etc., la rente maximum serait de 11 550 \$ par année au lieu de 7 176 \$. Une personne seule, avec son crédit d'impôt, aurait un revenu beaucoup plus élevé qu'à l'heure actuelle (14 050 \$) et ne dépendrait pas de l'aide sociale. Un-e chef-fe de famille aurait au moins

16 550 \$ et serait en bien meilleure posture qu'à l'heure actuelle. Il ne serait plus nécessaire de desservir ce groupe par le programme d'aide sociale. À noter: une personne qui devient invalide à la suite d'un accident du travail ou d'automobile (et qui avait un revenu de travail antérieurement) reçoit déjà des prestations plus généreuses que celles du Régime des rentes du Québec, allant jusqu'à 31 000 \$.

Les handicapés-es: Plutôt que de leur réserver un traitement spécial dans le cadre de l'assistance sociale, il serait préférable soit de leur accorder un crédit d'impôt spécial par le biais du régime fiscal (à la place des exemptions largement inutiles) soit d'instaurer un programme spécial d'allocations et de services adaptés à leurs besoins individuels sous la responsabilité du réseau des affaires sociales.

Les étudiants-es: Actuellement, on accorde des prêts-bourses aux étudiants-es les plus pauvres et des exemptions fiscales qui profitent disproportionnellement aux parents les plus riches. Ce système contribue à garder les jeunes dépendants-es plus longtemps que la plupart ne le désirent. De plus, il est inéquitable, puisque ce sont les enfants de la classe moyenne qui reçoivent le moins d'aide. Si chaque individu-e de 18 ans et plus recevait son propre crédit d'impôt, chacun-e aurait une base pour financer ses études. Ce crédit devrait être complété par un programme de prêts-bourses adéquat.

Les assistés-es sociaux-ales de moins de 30 ans: Déjà un crédit de 2 500 \$ est plus généreux que le montant de 1 956 \$ accordé actuellement par l'aide sociale. La reven-

dication de parité entre les personnes de moins de 30 ans et celles de plus de 30 ans est à l'ordre du jour, quelle que soit la structure de l'aide sociale. Toutefois, la vraie solution pour ces personnes est un programme sérieux de création d'emplois et de formation.

Les monoparentales: Il est important d'offrir des choix réels aux femmes. Ceci implique des programmes sérieux d'intégration au marché du travail, incluant des programmes non-discriminatoires de formation et des programmes d'action positive relatifs à l'embauche des femmes et à l'égalité des salaires pour des travaux de valeur égale. Si les femmes avaient accès à ces programmes pendant qu'elles sont célibataires ou mariées (avec ou sans enfants), elles seraient beaucoup moins mal prises lorsqu'elles deviennent monoparentales.

Il faudrait également établir un réseau de services de garde de qualité, accessibles partout, financièrement abordables et adaptés aux heures variées de travail, ainsi qu'un programme beaucoup plus généreux de congés parentaux à la naissance et pendant toute la période où les enfants sont jeunes. Pour les garderies, ceci implique, en particulier, des services l'été, le soir, la nuit ou même tôt le matin et aux enfants d'âge scolaire pendant les journées pédagogiques. Ceci implique également des garderies carrément gratuites ou une aide financière aux parents et des subventions directes aux garderies beaucoup plus généreuses.

Finalement, il faudrait reconnaître le droit des monoparentales de choisir de rester au foyer avec des enfants d'âge préscolaire au même titre que les femmes mariées dont le mari gagne un salaire suffisant. Une augmentation des allocations

familiales améliorerait déjà le revenu des femmes qui, comme Hélène, se retrouvent dépendantes de l'aide sociale. Il serait également possible de considérer un relèvement du niveau de prestations de l'aide sociale pour ces familles ou une bonification de l'allocation de disponibilité pour enfants de moins de 6 ans. À noter: la nouvelle structure permettrait également à des femmes qui ont une rente de conjoint survivant ou une pension alimentaire modeste d'obtenir un revenu supérieur aux prestations de l'aide sociale actuelles sans avoir besoin de recourir à ce programme. Une amélioration du Régime des rentes du Québec pourrait également relever le niveau des rentes de conjoint survivant.

Un dernier point: actuellement il est difficile pour un-e prestataire de l'aide sociale avec enfants de retourner aux études et de choisir un programme qui dure plus de 12 mois. Les études à temps partiel sont également exclues par les programmes de prêts-bourses, de recyclage et de formation offerts par les gouvernements fédéral et provincial. Pourtant, pour une femme avec de jeunes enfants, retourner à l'école pourrait être la solution idéale. Il faudrait donc développer des programmes de prêts-bourses ou de prestations spéciales de l'aide sociale qui permettent aux assisté-es sociaux-ales, particulièrement les chef-fes de famille monoparentale, de poursuivre des études en ayant un revenu minimalement adéquat et des conditions favorisant le cumul de responsabilités (études à temps partiel, services de garde adéquats, etc.).

Les personnes âgées: En 1983, l'incidence de pauvreté chez les personnes seules de 65 ans et plus était de 57.5%; elle était de 48.0% chez les hommes et de 60.6% chez les femmes. Chez les familles dont le chef avait 65 ans ou plus, il était de 11.1%.

Une partie de ce problème est attribuable à l'insuffisance des prestations de la Régie des rentes du Québec dont le taux de remplacement devrait être doublé. Cependant, une autre partie du problème est liée au Supplément de prélèvement de 50%. Ceci veut dire qu'une personne qui a, disons, 2 000 \$ de revenu d'une pension privée ou de placement d'intérêts voit son supplément réduit de la moitié ou de 1 000 \$. Alors que si on remplaçait une partie du supplément et les exemptions en raison d'âge et pour revenus de pension par le crédit d'impôt:

- On élèverait le niveau de revenu des plus pauvres et redistribuerait l'aide accordée aux personnes âgées de façon plus équitable;
- On éliminerait une partie du supplément et, du même coup, on réduirait ses effets non incitatifs sur l'effort privé.

Remarques:

L'analyse de la situation actuelle de la Loi de l'aide sociale et la révision de sa structure ont été au centre des discussions.

Le critère d'aptitude au travail, proposé par le gouvernement pour forcer les assistés-ées sociaux-ales à retourner sur le marché du travail, sous peine de voir leurs prestations coupées (même quand le marché du travail ne peut les absorber) est inacceptable aux dires des intervenantes.

Comme mesures de remplacement, l'atelier a retenu:

- Rejet des critères "inaptitude et aptitude";
- Implantation d'un système de prestations à caractère universel;
- Maintien du volontariat comme programme de relèvement;
- Hausse du salaire minimum pour les emplois astreignants;
- Création d'emplois pour les femmes;
- Respect de la démarche offerte dans les services alternatifs;
- Services d'orientation, de motivation et de développement personnel préalables à l'intégration d'un programme de retour sur le marché du travail.

Alimenter la motivation

Personne-ressource: Jacqueline Yergeau
Animatrice de groupe
formatrice en développement

Cet atelier de formation vise, dans un premier temps, une prise de conscience face aux raisons qui poussent les femmes à l'action ou à l'inaction. Dans un deuxième temps, il propose aux intervenantes des moyens pratiques afin que ces dernières maintiennent leur propre motivation et suscitent celle de leur clientèle.

La motivation

La motivation a souvent été un sujet exploré dans le monde de l'éducation. Pourquoi éprouve-t-on le besoin d'alimenter, de nourrir sa motivation? Parce qu'elle est probablement amaigrie, anémique, donc en mauvaise santé. La réalité des femmes face au monde du travail n'est pas facile à vivre, tant pour les intervenantes que pour les participantes. Un jour on s'emballe, ça va bien: beau programme, belle subvention, beau groupe, etc. L'autre jour on se déballe: programme arrêté, subvention coupée, abandon des participantes, désillusions, etc. Ainsi Ginette, par exemple, semblait intéressée à retourner sur le marché du travail; pourtant elle abandonne son projet après une ou deux tentatives infructueuses. Elle est donc déçue, en colère contre le gouvernement, le député, les hommes en général, révoltée. L'intervenante doute d'elle-même, se sent anxieuse et coupable. Par ailleurs il y a la détermination de Colette qui, malgré des conditions personnelles défavorables (divorcée, monoparentale, assistée sociale) arrive à terminer un programme d'études collégiales avec succès.

Comment expliquer la conduite de ces deux femmes? Comment s'y prendre pour entretenir la motivation? Nous allons tenter de tracer les grandes lignes d'une démarche possible de la part d'une intervenante pour nourrir la motivation chez les femmes.

QU'EST-CE QUE LA MOTIVATION? Selon les dictionnaires, la motivation est un facteur conscient ou inconscient qui prédispose l'individu à accomplir certaines actions ou à tendre vers certains buts. En somme, c'est un désir. Quand on dit que Gilberte, par exemple, est motivée pour ce qui est de retourner sur le marché du travail, cela signifie qu'elle a le désir, l'envie de le faire.

Le désir est une des nombreuses émotions qui traversent nos vies: joie, colère, culpabilité, hostilité, emballement, envie, etc. Chez les êtres humains, elles sont créées de toutes pièces par les idées, les croyances que nous entretenons dans notre esprit à propos d'un événement quelconque de notre vie. Si Ginette, par exemple, se dit: "Mon Dieu, il faut que je trouve du travail", elle deviendra anxieuse; si elle se dit: "Je n'y arriverai jamais", elle éprouvera du découragement. Si une intervenante se dit: "C'est ma faute, je n'ai pas su m'y prendre avec elle", elle se sentira coupable. Les événements (tels que le retour au travail) nous fournissent des occasions de les interpréter de diverses manières; et ce sont ces interprétations, ces croyances qui déterminent la présence, le type, la durée et l'intensité des diverses émotions que nous pouvons ressentir.

Si le désir est une émotion, il convient de chercher l'idée, la conception qui en est à l'origine. Elle est facile à identifier car c'est toujours la même. La personne qui éprouve un désir est pratiquement toujours en train de penser, de croire: ceci est bon pour moi, avantageux, profitable, utile (obtenir un diplôme de secondaire, avoir un emploi rémunéré, plaire à son mari). N'y a-t-il pas une chose que vous aimeriez changer dans votre vie? Si oui, vous constaterez que le désir émerge à partir du moment où vous considérez que ce changement est bon pour vous.

Le désir est un autre mot pour motivation, c'est-à-dire la recherche d'un élément quelconque considéré comme bon pour soi. Qu'est-ce qui est bon? Tout ce qui est avantageux et profitable. C'est la seule motivation qui nous fait agir. Il est inutile de forcer quelqu'un à bouger si ce dernier n'a pas compris qu'il peut en retirer des avantages personnels. On n'arrivera pas à convaincre Ginette de retourner sur le marché du travail si elle n'y voit aucun intérêt. Nous sommes donc fondamentalement égoïstes et ne recherchons qu'une chose: notre propre avantage.

Si Ginette décide de rester à la maison, de se laisser bercer par son mari plutôt que d'acquérir son autonomie financière, c'est qu'elle croit que c'est mieux pour elle. Elle peut se tromper; c'est dans l'ordre des choses. Il reste indéniable que nous ne posons un geste qu'en fonction de ce que nous croyons avantageux.

Ainsi comment motiver Ginette? Il n'y a pas vraiment de moyens de créer une émotion chez une autre personne. La raison en est simple: les émotions sont causées par des idées, qu'il est impossible d'implanter dans la tête d'une autre personne. On peut proposer, vanter, démontrer, expliquer qu'il serait avantageux de... avec preuve à l'appui, mais finalement, chacun abrite dans son esprit ses propres idées. Même si elles ont été empruntées à d'autres, le fait demeure: chacun croit ce qu'il croit. Il apparaît donc impossible de motiver ou d'amener l'autre à agir.

Le rôle de l'intervenante

À titre d'intervenante, comment favorise-t-on l'émergence du désir chez les participantes? De bien des façons, à condition de savoir comment l'être humain fonctionne. La vie d'une personne est composée de trois éléments: pensée, émotion et action. La pensée cause l'émotion, qui, à son tour, influence l'action. Ginette poursuivra sa démarche si elle accepte de reconsidérer ses croyances.

Bien sûr, ces dernières sont apprises. Nous ne naissons pas avec la peur des chiens, du tonnerre, de l'opinion des autres ou de l'échec. Ces idées nous sont venues par le biais d'un événement quelconque. Plusieurs de celles que nous entretenons originent de notre enfance et sont le produit de notre éducation: parents, éducateurs. Un grand nombre d'entre elles sont largement véhiculées et entretenues par la publicité.

Notre société, basée sur le sexisme et empreinte de l'idéologie judéo-chrétienne, a une vision bien particulière des femmes et des hommes. Certaines conceptions à propos des femmes sont largement répandues et fortement ancrées dans nos têtes: les femmes sont naturellement douces et passives; elles doivent avoir de nombreux enfants, les aimer, les chérir et en prendre soin elles-mêmes; elles aiment laver le gros linge sale avec l'aide de M. Net, M. Glad, M. Muscle, etc.; elles ne demandent qu'à être secourues par un puissant mâle aux muscles luisants, elles sont si fragiles...

Le mouvement féministe a mis en branle un processus de démystification de ces croyances, plusieurs fois millénaires, et ayant des conséquences néfastes pour les femmes.

Il importe donc d'identifier les idées des femmes face à un éventuel retour au travail et les émotions qui les habitent et les empêchent de passer à l'action afin de critiquer et de remettre en question ces croyances.

Commençons par les idées générées par le complexe de Cendrillon¹: "Je suis faible et fragile, et je dois être sauvée et prise en charge par un Prince charmant". Idées que l'on dit moins répandues... Pourtant plusieurs femmes croient encore profondément qu'elles doivent être entretenues par leur mari et considèrent leur éventuel retour au travail comme un loisir, un luxe,

1- Concept développé par Colette Dowling in Le complexe de Cendrillon, publié chez Grasset en 1982.

une récréation ou comme une sorte d'épreuve à subir en tant que victime du destin.

Les statistiques parlent d'elles-mêmes... Plus de 80% des femmes finiront leurs jours seules. Où donc est le Prince charmant? Les femmes auraient intérêt à se sentir responsables de leur vie. Compte tenu des structures sociales, elles devraient développer au maximum leur capacité de subvenir à leurs besoins. Car l'aide de la part des autres demeure toujours aléatoire et incontrôlable. Et si les désirs ne sont pas comblés de cette façon, les femmes éprouvent anxiété ("J'ai besoin de lui, s'il fallait qu'il me laisse tomber, ce serait affreux, je ne pourrais le supporter."); hostilité ("Il doit prendre soin de moi, ne pas me laisser tomber."); révolte ("C'est pas juste, après tout ce que j'ai fait pour lui"). Passives et soumises, les femmes s'installent dans le rôle de la victime impuissante.

Il peut être essentiel de remettre en question les idées préconçues; "Suis-je aussi impuissante que je le crois?"; "Faut-il que je sois aidée?". Car les choses sont ce qu'elles sont et nous agissons selon notre propre intérêt. Autrement dit, lorsque quelqu'un prend en charge une autre personne, c'est que ça fait son affaire. Les gens dépendants finissent toujours par payer la note à leur pourvoyeur. Il n'y a pas d'échanges vraiment gratuits. La personne qui considère qu'elle a besoin... paye toujours plus cher, son sens critique diminue, et elle devient une proie pour son entourage. C'est actuellement le lot de beaucoup de femmes.

A ce besoin de prise en charge, s'ajoute celui d'être aimée et approuvée. Les femmes ont une peur viscérale d'être rejetées, blâmées, critiquées par les personnes importantes à leurs yeux. Pour éviter les reproches, elles sont prêtes à tout. Tout le monde sait "qu'on ne tond que les moutons" et que "là où les moutons abondent, les loups sont gros et gras". Dans la mesure où nous donnons aux autres l'occasion de nous considérer comme une victime, il faut s'attendre à être traitée comme telle.

Comment enrayer l'exploitation des femmes

Il existe plusieurs moyens de retrouver son autonomie. Tout d'abord, il ne faut pas laisser la porte ouverte à l'exploitation. D'autre part on doit réviser ses conceptions. L'affection des autres est une chose désirable, agréable et utile. Mais ce qui est utile ne devient pas automatiquement nécessaire et essentiel. Nous ne sommes pas condamnées à une vie pénible du seul fait que X,Y, et Z ne nous aiment pas. Les choses et les êtres peuvent être remplacés. À part boire, manger et dormir, la nature est muette au chapitre des besoins. Tout se gâte quand on considère indispensable ce qui est tout au plus utile et agréable. Si rien n'est gratuit, il faut se demander combien coûte cette affection. Est-ce que le prix est compensé par les bienfaits qu'on en retire? Est-ce que ça vaut la peine? Les femmes auraient intérêt à faire ce qui leur plaît plutôt que de rechercher avidement à plaire aux autres.

Par ailleurs, examinons les croyances reliées au rôle social des femmes. À ce chapitre, elles ont le dos large. Elles doivent être des épouses fidèles, dévouées, des mères-à-tout-prix, des servantes-toujours-disponibles, des femmes invisibles, non dérangementes. Ces idées sont à l'origine de la culpabilité légendaire des femmes. Si elles désirent retourner sur le marché du travail, elles sont taxées de mauvaises épouses et mauvaises mères, ce qu'elles ne peuvent supporter. Alors elles se laissent exploiter et victimiser. La double tâche... C'est le chemin qui mène à la névrose et à la dépression, au burn-out...

Comment peut-on enrayer la dépression chez les femmes? Toujours de la même manière. En remettant en cause les croyances qui "déforment" les femmes. Faut-il absolument plaire, sourire, servir et avoir un époux, des enfants, que l'on aime et que l'on chérit, quand on est une femme? Rien au monde ne saurait l'affirmer. Il est vrai que les femmes ont la capacité d'avoir des enfants, mais de là à conclure que c'est obligatoire. De plus en plus elles refusent d'être mères à vie et retournent sur le marché du travail. Sont-elles des mauvaises mères, des monstres pour autant?

Comment évalue-t-on une personne? Sur quels critères se base-t-on? Sur l'estime qu'elle inspire aux autres? Et si elle n'est pas aimée, est-ce parce qu'elle ne le mérite pas? Sur son succès? Les gens font des erreurs, sont-ils des ratés? Sur sa fortune? Les gens pauvres sont-ils des misérables? Il ne faut pas confondre la personne avec ses actes. On peut toujours évaluer les gestes des gens, mais difficilement les gens eux-mêmes.

Nous agissons au meilleur de notre connaissance. Parfois nous réussissons, d'autres fois nous échouons. L'erreur est humaine. À titre d'intervenante, il est impossible de développer la motivation et le désir chez les femmes. Par contre il est souhaitable de les aider à briser l'endoctrinement. Ainsi l'intervenante peut aider la consultante à se passer des autres et de leur approbation; à considérer leur affection comme désirable mais non nécessaire au bonheur; à évaluer le prix à payer pour avoir la paix; à garder un oeil ouvert sur les exploiters en puissance; à se rappeler qu'il n'y a rien de vraiment gratuit; à agir plutôt qu'à réagir; à comprendre que succès et échec n'ont rien à voir avec sa valeur personnelle; à ressentir la légitimité de ses désirs; à envisager que le bonheur ne rime pas avec passivité et inaction mais plutôt avec transformation de ses conditions de vie. En plus de critiquer, de remettre en cause les habitudes de penser, l'intervenante doit combattre des formes pernicieuses d'action ou d'inaction.

Le monde du travail est complexe et peu favorable aux femmes. Ce qui cause de grandes frustrations. Peu d'emplois disponibles, conditions de travail inadéquates, indifférence des gouvernements, mauvaises politiques, préjugés sexistes. Mais l'esprit, une fois délivré de l'ignorance et des préjugés, possède une remarquable résistance, une forte capacité d'action et d'adaptation.

Pour entretenir la motivation, il importe grandement que l'intervenante soit stimulante. Les femmes ont "besoin" de modèle. On ne donne pas ce

que l'on a pas. Une "bonne" animatrice, c'est une séductrice. Rappelez-vous les professeurs que vous avez le plus aimés...

Pour alimenter sa propre motivation, l'intervenante a peut-être intérêt à faire le ménage dans ses idées. Ne pas considérer les femmes comme des victimes sans défenses; reconnaître leur droit d'agir comme bon leur semble (même d'abandonner...); accepter que certaines choses ne puissent être changées; reconnaître ses limites.

En définitive, il est toujours possible d'améliorer les conditions de vie d'une personne. Rien n'est définitif. Si l'intervenante possède de bons outils, elle pourra ainsi réserver ses forces pour combattre la dure réalité qu'est le retour des femmes au travail.

Retrouver le pouvoir de nos savoirs

Personne-ressource: Monique Vallée
Andragogue et chercheure

Présentant le rapport de recherche: "La reconnaissance des acquis des femmes sur le marché du travail rémunéré", l'atelier se donne comme objectifs d'explorer le concept de pouvoir et de prendre connaissance de cet outil, que les intervenantes pourront utiliser auprès des femmes et des employeurs en guise de nouveau "mode d'emploi" des compétences acquises sur le marché du travail.

Après avoir défini la notion de reconnaissance des acquis et présenté une synthèse de la recherche, Monique Vallée animera une discussion.

Remarques:

Les participantes ont constaté que:

- Des efforts devront être faits pour récupérer le POUVOIR en reconnaissant individuellement ses compétences, en faisant une démarche d'identification de ses apprentissages;
- Une démarche de reconnaissances des acquis exige l'aide d'une conseillère;
- Les acquis des femmes sont rarement reconnus par le marché du travail;
- L'expérience spécifique des femmes est utile pour le marché du travail; il faut donc développer cette idée qui est une question de sur-

vie pour les femmes;

- Les intervenantes devront apprendre à développer un discours acceptable pour les employeurs;
- L'apprentissage du vocabulaire spécifique à la reconnaissance des acquis est essentiel;
- La volonté politique est loin d'être évidente;
- Le "jeu", comme outil de sensibilisation et de formation, est à exploiter.

Cette recherche, réalisée grâce à une subvention de Relais-Femmes et menée auprès de la clientèle du Centre d'orientation et de formation pour femmes en recherche d'emploi (COFFRE), à St-Jean-sur-Richelieu, est toujours disponible.

Afficher ses services

Personne-ressource: Jean-Robert Sansregret
Consultant en perfectionnement et
développement en ressources humaines

En proposant le thème "Afficher ses services", le comité contenu 1986 donnait aux congressistes la chance de découvrir les principes de base du marketing et d'inventorier divers outils leur permettant de promouvoir autant les activités que les services offerts au sein des différents programmes de retour au travail.

Les participantes à cet atelier ont constaté que l'approche envers les employeurs, l'élaboration d'objectifs réalistes et l'étude de marché axée sur la clientèle ciblée étaient des étapes préliminaires essentielles.

Les principales interrogations des intervenantes étaient:

- 1- Comment obtenir un rendez-vous auprès d'un employeur et susciter son intérêt?;
- 2- Comment sentir le "pouls" des employeurs sans se laisser guider par l'intuition?;
- 3- Comment bien saisir les alliances à entretenir et à créer?.

Les principes généraux du marketing s'appliquent à diverses situations et concernent les groupes tant populaires que de services ou de pression.

Monsieur Jean-Robert Sansregret a su convaincre les participantes d'utiliser ce savoir au sein même de leur projet.

Revendiquer l'avenir

Gaétanne Payeur trace un portrait global de l'avenir du travail des femmes, d'abord au pays puis dans le monde en général.

Elle propose ensuite aux participantes de procéder à l'analyse de leurs principales inquiétudes qui permettrait par la suite d'établir diverses stratégies.

Les participantes veulent transmettre à leurs compagnes intervenantes le fruit de leur réflexion, qui se divise en six catégories d'"inquiétudes":

1- Face à nos interventions

- Interventions limitées à cause de nos inquiétudes au niveau de l'organisme;
- Interventions vers les individus/Manque d'idéologie globale commune;
- Interventions beaucoup trop axées sur l'intégration individuelle et pas assez sur le changement social;
- L'impuissance de nos interventions: les femmes occupent toujours des emplois traditionnels mal payés, etc.;
- Les intervenantes ont intégré certaines valeurs du système qui défavorisent les femmes;
- Sentiment d'impuissance.

2- Face à la clientèle

- Faut encore travailler à la sensibilisation de la clientèle;
- Les femmes s'orientent encore vers les mêmes champs d'emplois;
- Les caractéristiques de la clientèle de nos projets:

- peu scolarisée - pas d'expérience,
- pas de temps - manque de confiance, etc.;
- Objectif limité des femmes: intégrées à un emploi/pas de vision d'avenir;
- Après leur passage dans les projets, la condition économique des femmes ne s'améliore pas;
- Difficultés pour les femmes de comprendre la complexité du monde du travail;
- Sentiment d'impuissance des femmes.

3- Face aux gouvernements

- Exigences de rentabilité: placements;
- Ignorance de la qualité de l'intervention;
- Précarité du financement des projets;
- Coupures gouvernementales à l'aide de toutes sortes de manipulations.

4- Face au marché du travail

- Situation actuelle du chômage;
- Rigidité du marché du travail, particulièrement dans l'entreprise privée, qui n'est pas adaptée aux valeurs et aux besoins des femmes;
- Fermeture aux revendications des femmes: faut se déguiser pour entrer et surtout ne pas avoir l'air de revendiquer.

5. Face à la formation

- Pas assez de formation professionnelle: pas accessible;
- Limite des programmes d'accès;
- Images du non-traditionnel figées.

6. Autres

- Le peu d'implication et de conscience des jeunes femmes;

- Un mauvais exemple pour les femmes qui viennent dans les projets:
les conditions de travail des intervenantes;
- Danger de vouloir seulement accéder aux champs d'emplois masculins/
Importance d'améliorer les conditions de travail dans les champs
plus féminins;
- Les femmes qui réussissent contribuent peu à changer les choses:
Elles sont assimilées aux valeurs masculines et les perpétuent.

Allier conception et application

Personnes-ressources: Directeur des programmes d'aide à l'emploi
Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité
du revenu

Danièle Buisson
Cheffe régionale des stratégies pour l'équité
des groupes cibles (C.E.I.C.)

Dans une perspective d'échange, cet atelier donne aux intervenantes l'occasion de s'informer des mécanismes de choix des normes, des critères et des orientations rattachés à l'approbation et à la mise sur pied des différents programmes, tant provinciaux que fédéraux, de services à la clientèle.

Présentation de Monsieur Donald Bouffard

Voici comment s'élaborent les programmes et, plus particulièrement, comment on allie conception et application, à l'aide d'exemples particuliers. Il apparaît aussi important de mettre un accent sur les différents mécanismes de coordination et de consultation auxquels on peut faire appel pour adapter les programmes aux réalités de ceux "qui les subissent".

Prenons tout de suite pour acquis qu'il n'y a pas de modèles tout faits ou de façon officielle d'élaborer les programmes. Ça peut varier d'un

gouvernement à l'autre: un nouveau gouvernement peut arriver au pouvoir avec des idées très précises de programmes à mettre sur pied; d'autres vont préférer laisser les fonctionnaires concevoir ces programmes à partir d'une politique générale. Ces façons de procéder vont aussi prendre une coloration particulière, selon qu'il s'agit d'un ministère à réseau assez autonome, l'Éducation par exemple, ou d'un ministère très centralisé, comme le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu. Le processus d'élaboration des programmes et, à fortiori, les moments et les endroits où les mécanismes de consultation peuvent jouer, s'en trouve naturellement modifié.

Nous aborderons "conception et application" en nous référant essentiellement aux programmes d'aide à l'emploi et de développement de l'employabilité.

On peut situer à trois niveaux le processus selon lequel sont élaborés les programmes: premièrement, le contexte politique d'où ils originent; deuxièmement, la conception proprement dite de ces programmes et troisièmement, leur évaluation et leurs modifications.

Le contexte politique d'élaboration des programmes

Dans l'histoire récente du ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, on constate qu'il y a eu deux moments importants qui ont ou vont marquer le développement des programmes d'aide à l'emploi: le virage concernant les mesures d'aide à l'emploi pris à Compton en 1984 et l'arrivée au pouvoir d'un nouveau gouvernement en décembre 1985.

Rappelons d'abord le contexte des années 1981-1984: le taux de chômage des jeunes frise les 30%; le taux de chômage général s'élève à près de 14%; on assiste à une arrivée massive de personnes à l'aide sociale. Les problèmes de la formation des jeunes "drop out" se posent avec encore plus

d'acuité; on constate l'inefficacité des programmes d'emploi, dits temporaires.

Le virage de Compton, on le devine facilement, a donc servi à abolir ces programmes de "création d'emploi", disait-on à l'époque, et à rassembler les actions gouvernementales à l'égard des jeunes et, plus particulièrement, des jeunes dépendant de l'aide sociale, à cause justement de leur importance numérique sur les listes de bénéficiaires. Ainsi sont nés les quatre programmes dits de relance: Rattrapage scolaire, Stages en milieu de travail, Travaux communautaires et Retour aux études postsecondaires des chefs de famille monoparentale.

Le deuxième moment important est en train de se produire, bien qu'il s'inscrive, pour le moment du moins, dans la continuité du premier. Le gouvernement actuel prend le pouvoir dans un contexte de compressions budgétaires à réaliser. Le "caseload" des personnes dépendant de l'aide sociale demeure aussi considérable malgré une baisse du taux de chômage. De plus, il prend le pouvoir avec la volonté d'abolir la discrimination selon l'âge concernant l'aide sociale, de réorienter les programmes actuels et d'accorder une priorité majeure au développement de l'employabilité des personnes bénéficiant de l'aide sociale et surtout à la remise au travail.

Ainsi le placement dit privé dans le réseau Travail-Québec est aboli au printemps 1986. Et, selon les intentions maintes fois exprimées publiquement par notre ministre, on assistera à l'abolition de la discrimination selon l'âge concernant l'aide sociale et à la mise sur pied de mesures favorisant la remise au travail de dizaines de milliers de bénéficiaires d'aide sociale.

Les conclusions qu'on peut tirer de ces virages se résument aux deux suivantes: d'abord, ces virages appartiennent aux hommes et aux femmes

politiques qui, après analyse des phénomènes sociaux et des arguments des groupes de pression en présence, décident d'agir dans un sens ou dans l'autre. Les fonctionnaires peuvent également alimenter cette réflexion. Ensuite, les commandes de programmes arrivent sur la table des fonctionnaires; plus ou moins précises ou orientées. Cela devient notre cadre de référence pour la conception des programmes.

La conception des programmes

Le processus de conception des programmes est relativement simple. Nous formons habituellement un groupe de travail composé de plusieurs directions concernées du ministère, auxquelles le Bureau de la condition des femmes au travail et le Bureau des services aux personnes handicapées sont habituellement associés. Ainsi sur la base d'études, de recherches, d'examens de programmes appliqués à l'étranger, d'idées soumises par différents groupes s'élabore un cadre normatif contenant des critères d'accès au programme et un ensemble de modalités d'organisation et de gestion. Suit un manuel d'opération détaillé qui vient préciser tout ça.

Notre souci à ce niveau-là consiste à nous conformer à des principes importants: d'abord nous respectons scrupuleusement les objectifs ministériels dans la conception détaillée des normes et critères du programme; ensuite nous visons à nous assurer de l'efficacité du programme, i.e. qu'il rejoigne les clientèles visées et les desserve correctement, qu'il soit simple d'application et équitable.

Le cadre normatif doit ensuite être approuvé par le ministre et le Conseil du trésor. Il reçoit donc la sanction politique.

Comment, nous, fonctionnaires, tentons-nous d'adapter les programmes aux clientèles visées? Il semble y avoir deux façons. D'une part, on peut donner une place particulière à certaines populations-cibles dans le cadre

de programmes dont l'accès est assez général. Ainsi, à titre d'illustration, il est prévu que les programmes Rattrapage scolaire, Stages en milieu de travail et Travaux communautaires rejoignent au moins 50% de femmes. Les résultats actuels montrent que plus de 60% des participants à ces programmes sont des femmes. Autres exemples: le programme Rattrapage scolaire est réservé aux moins de 30 ans, sauf dans le cas des chefs de famille monoparentale; le programme "Bon d'emploi plus" octroie une subvention majorée aux employeurs qui embauchent des femmes exerçant des métiers non traditionnels dans leur entreprise.

D'autre part, on crée un programme sur mesure pour des personnes-cibles. On pense ici au programme Retour aux études postsecondaires des chefs de famille monoparentale. Soit dit en passant, le programme a été créé suite à des revendications faites par le CIAFT en 1985. On peut évoquer également les SEMO, dédiés exclusivement aux femmes. Le Québec dispose ainsi en 1986 de 13 SEMO-femmes; en 1985, plus de 2 000 femmes s'y sont inscrites, et 902 ont trouvé un emploi ou sont retournées aux études.

L'évaluation et les modifications de programmes

Actuellement, les programmes dont on a parlé plus tôt fonctionnent et donnent des résultats. Le rôle des fonctionnaires consiste donc à dresser des bilans, à recevoir et à analyser les critiques et commentaires qui parviennent au ministère.

Certains programmes exigent des évaluations scientifiques approfondies, faisant appel à des méthodes de recherche sophistiquées. D'autres font seulement l'objet de bilans opérationnels et d'analyse, à partir des réactions et des commentaires des personnes concernées par les programmes. À ce sujet, tout le monde a quelque chose à dire: l'Opposition, à l'Assemblée nationale, les nombreux groupes de pression, les réseaux qui administrent ces programmes et les participants eux-mêmes qui font con-

naître leurs points de vue par toutes sortes de moyens.

Ces commentaires portent parfois sur l'ensemble du programme, d'autres fois sur un critère qui cause des problèmes à certains ou certaines. Prenons comme exemple le critère de présence de 24 mois à l'aide sociale pour être éligible au programme Retour aux études postsecondaires des chefs de famille monoparentale. On nous a suggéré récemment de diminuer le nombre de mois de présence à l'aide sociale pour avoir accès à ce programme. Nous analysons présentement cette question en essayant de trouver certains assouplissements. Toutefois, il nous faut en même temps sauvegarder l'esprit du programme qui s'adresse aux personnes qui ont une longue présence à l'aide sociale. Car, s'il faut modifier substantiellement ce critère, on doit se demander si les personnes intéressées ne devraient pas plutôt faire une demande de Prêts et Bourses.

Peu importe la solution à laquelle nous arriverons, il nous faudra soumettre les modifications au ministre et au Conseil du trésor. Encore là, la sanction politique est nécessaire.

Conclusion

Très brièvement, nous pouvons dégager trois constatations de ce qui vient d'être dit. D'abord, les normes des programmes sont toujours le reflet plus ou moins exact de priorités politiques. Ensuite, elles sont habituellement le fruit de compromis issus de discussions avec les groupes intéressés par ces programmes. Enfin, ces programmes s'inspirent très largement des grandes tendances occidentales quant aux façons de résoudre les problèmes sociaux.

Présentation de Madame Danièle Buisson

La Planification de l'emploi a été conçue pour:

- Remédier aux problèmes structurels fondamentaux du développement de l'économie et du marché du travail;
- Mettre en valeur les ressources humaines du pays dans une perspective d'avenir.

Afin d'atteindre ces objectifs, le Gouvernement fédéral a choisi d'utiliser les ressources financières consacrées à la Planification de l'emploi pour combattre le chômage de longue durée. Les statistiques révèlent en effet que la proportion des chômeurs de longue durée augmente, même si le taux de chômage diminue. Dans une étude récente, l'OCDE* démontre qu'après chaque période de récession économique, le chômage de longue durée continue d'augmenter, en dépit de la reprise économique qui suit toute récession. D'autre part, les changements structurels que connaît présentement le marché du travail a pour conséquence d'accroître la proportion de chômeurs de longue durée.

C'est dans cette perspective que le Gouvernement a voulu, en septembre 1985, donner une nouvelle orientation à la politique fédérale de formation et de développement de l'emploi. Cette nouvelle orientation se traduit par cinq grands principes, à savoir que la formation et la création d'emplois doivent:

- 1- Être axées sur les besoins réels et permanents du marché du travail;
- 2- Être adaptables aux divers besoins régionaux et locaux, tout en laissant place à l'innovation;

* Organisation de Coopération et de Développement Économique

- 3- Découler de programmes plus simples, plus faciles à comprendre et plus accessibles, lesquels comporteraient des objectifs clairement définis;
- 4- Reconnaître les responsabilités communes du Gouvernement fédéral, des provinces et du secteur privé;
- 5- Donner une chance égale à tous les Canadiens et toutes les Canadiennes, en particulier ceux et celles qui sont défavorisés/es sur le plan de l'emploi. En effet, nombre de Canadiens et Canadiennes sont aux prises avec de graves difficultés sur le plan de l'emploi, ou encore sont plus durement touchés/es que les autres par les techniques nouvelles et l'évolution des conditions économiques. Il s'agit:
 - Des chômeurs chroniques;
 - Des jeunes qui ont abandonné leurs études et qui ne peuvent trouver de travail;
 - Du nombre croissant de femmes qui redeviennent membres de la population active;
 - Des travailleurs et travailleuses qui doivent se recycler pour ne pas être licenciés/es ou déplacés/es;
 - Des travailleurs et travailleuses des collectivités les plus durement touchées par un ralentissement économique et qui ont besoin de nouvelles possibilités d'emploi à long terme.

Il faut également souligner que tous les nouveaux programmes de la Planification de l'emploi comportent des objectifs quant à la participation des membres des quatre groupes désignés dans le cadre de la loi sur l'équité en matière d'emploi.

En ce qui concerne les femmes, ces objectifs d'équité se traduisent, au Québec, par l'établissement d'un taux de participation correspondant à la présence des femmes dans la population active, de même que par une préoccupation de prioriser, lors du processus d'analyse et d'approbation des propositions qui nous sont soumises, celles qui offrent aux femmes des

emplois ou des stages les préparant à des emplois offrant des conditions de travail et des salaires intéressants.

Dans cette perspective, le but ultime visé par l'équité en matière d'emploi est d'assurer une juste répartition en emploi, aussi bien en nombre que dans l'éventail des professions de tous les groupes, en fonction de leur proportion dans la population active.

Remarques:

Quatre points majeurs ont alimenté les discussions:

- 1- La place des expertises développées par les intervenantes travaillant sur le terrain dans l'élaboration et l'évaluation des programmes, tant provinciaux que fédéraux;
- 2- Information directement reliée aux différents programmes provinciaux et fédéraux;
- 3- Le financement des programmes;
- 4- La réforme de l'aide sociale VS les SEMO.

Le résultat des échanges a abouti à cinq suggestions:

- 1- Obtenir l'accréditation des SEMO;
- 2- Participer à la journée de consultation au printemps 1987;
- 3- Enlever la notion de temps pour obtenir le financement des projets;
- 4- Permettre aux intervenantes d'être consultées sur les besoins de leur clientèle;
- 5- Établir une reconnaissance accréditée pour les femmes pour tout ce qui touche la formation professionnelle en institution et comportant des stages.

Malgré la richesse des échanges, un constat demeure: les fonctionnaires ne détiennent qu'un pouvoir d'influence; il y a donc lieu, pour le CIAFT, d'utiliser tous les canaux possibles d'intervention.

Conclusion

Durant deux jours, près de 200 intervenantes ont échangé leurs points de vue, émis des opinions, partagé des connaissances et pris position. Huit recommandations, issues de ces discussions, ont été présentées à l'Assemblée générale.

*** Que soit formé un comité action-continuité pour la survie des projets.**

*** Que les représentantes à la condition féminine au ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu et à Emploi et Immigration Canada participent régulièrement aux comités de planification, d'élaboration et d'évaluation des programmes de formation et d'intégration des femmes au marché du travail.**

**** Que l'on remplace les exemptions existantes pour adultes (personnelle, de personne mariée, de personne à charge de 18 ans et plus) et une partie des programmes d'aide (aide sociale, prêts et bourses, SRG pour personnes âgées) par un crédit d'impôt remboursable pour adultes de l'ordre de 2500\$ en 1986. Réduire le taux de prélèvement à l'aide sociale de 100% à 50%.**

**** Que le critère temps/année ne soit plus considéré pour le renouvellement de la subvention annuelle des organismes subventionnés par le C.E.I.C. et le programme (P.D.E.) pour clientèle fortement défavorisée.**

**** Que le CIAFT fasse une priorité de la reconnaissance des acquis:**

- Aller chercher des budgets pour faire de la recherche en reconnaissance d'acquis par rapport à des outils d'identification des apprentissages;
- Susciter la concertation avec d'autres organisations de femmes;
- Favoriser la circulation de l'information et des rapports de recherche de différents groupes sur ce dossier;
- Faire des pressions auprès des comités de condition féminine du MEQ et du MMSR afin qu'ils fassent une priorité du dossier reconnaissance des acquis.

******* Que le CIAFT et toutes ses composantes soutiennent et orchestrent certaines revendications concernant les projets de retour au travail, et notamment en regard de:

- La stabilité vs les objectifs à long terme;
- La qualité vs le taux de placement;
- L'autonomie.

******* Que le CIAFT favorise concrètement la syndicalisation dans tous les projets en soutenant les initiatives locales dans ce sens.

******* Faire une déclaration après le colloque et assurer une présence régulière dans les médias.

La participation toujours croissante à ce rassemblement annuel est l'actualisation de la volonté et des efforts déployés par le

CIAFT en vue de conserver et d'améliorer la programmation du congrès qui, comme on le sait, est un moment privilégié pour le réseau provincial d'intervenantes travaillant à l'intégration des femmes au marché du travail.

- * Recommandations adoptées sans modification**
- ** Recommandations adoptées après amendement**
- *** Recommandations rejetées**