



LES ACTES DU CONGRÈS 1994

VERS UNE SOLIDARITÉ RENOUVELÉE

10 et 11 novembre 1994

**CONSEIL D'INTERVENTION
POUR L'ACCÈS DES FEMMES
AU TRAVAIL DU QUÉBEC INC.**

**1265, RUE BERRI, BUR. 930,
MONTRÉAL, QUÉBEC H2L 4X4**

**TÉL. (514) 844-0760
FAX (514) 844-0571**

Membres du comité organisateur du congrès 1994:

Carole Gingras, FTQ

Diane Guay, Options non-traditionnelles

Lyse Leduc, CIAFT

Thérèse Sainte-Marie, CIAFT

Rédaction et secrétariat: Louise Brossard

Supervision: Thérèse Sainte-Marie

Nous remercions sincèrement toutes celles et tous ceux qui ont rendu possible la tenue du XIII^{ème} congrès annuel du CIAFT. Nous remercions tout particulièrement les personnes ressources, les secrétaires et animatrices d'atelier, les invitées spéciales et les membres organisatrices du congrès.

Nous tenons à souligner la générosité de plusieurs député-e-s, ministères et organismes: la Banque Nationale, le ministère de la Sécurité du revenu et de la condition féminine, le ministère de l'Emploi, le ministère des affaires municipales et du développement régional, le ministère de l'administration et de la fonction publique, le ministère de la Justice, Madame Madeleine Bleau, ex-députée de Groulx, Monsieur André Boulerice, député de Sainte-Marie\Saint-Jacques, Madame Christiane Pelchat, ex-députée de Vachon, le Fonds de solidarité de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), la Centrale de l'Enseignement du Québec (CEQ), la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (FIIQ).

TABLE DES MATIÈRES

1. Présentation	p. 4
2. Mot d'ouverture de la présidente	p. 5
3. Conférence d'ouverture	p. 7
4. Ateliers de discussion portant sur l'action féministe	p.12
-Renouveler notre solidarité	p. 13
-Développer de nouvelles stratégies	p. 14
-Redéfinir nos priorités	p. 16
5. Recommandations émanant des ateliers	p. 17
6. Ateliers de réflexion liés aux dossiers politiques	p. 18
-Que restera-t-il après la réforme des programmes sociaux	p. 19
-Le travail à la carte	p. 25
7. Ateliers présentant des outils d'intervention	p. 31
-L'humour peut être un outil sérieux	p. 32
-Question de créativité	p. 33
8. Hommage à Lyse Leduc	p. 34
-Allocution de Madame Jeanne Blackburn	p. 35
-Allocution de Madame Lyse Leduc	p. 38
9. Conclusion	p. 41
10. Personnes ressources	p. 42

PRÉSENTATION

Il me fait plaisir de vous présenter les Actes du congrès annuel du CIAFT. Cette année encore nous avons eu de fructueux échanges sous le thème "Vers une solidarité renouvelée".



Thérèse Sainte-Marie
directrice générale

Ce document se veut le reflet le plus juste possible des discussions et réflexions suscitées par l'ensemble des activités tenues en cette journée du 10 novembre 1994. Nous rappelons que ce travail a été possible grâce à la précieuse collaboration des secrétaires d'atelier.

Je tiens à remercier toutes les personnes présentes, les intervenantes, les personnes ressources, Mesdames les ministres Jeanne Blackburn et Pauline Marois, Madame Lyse Leduc, les organisatrices du congrès et les membres du conseil d'administration qui, par leur implication ont fait de cet événement un succès.

J'espère que ce document saura alimenter vos réflexions et analyses. Bonne lecture!

MOT D'OUVERTURE DE LA PRÉSIDENTE

Si je voulais résumer en une phrase l'exercice de 1993-1994 ce serait la suivante: Le CIAFT a été actif et même pro-actif, partout où les droits et l'accès des femmes à l'autonomie étaient en jeu, partout où nos membres demandaient que nous soyons présentes et que nous les représentions.

Toutes nos actions ont visé à faire progresser l'employabilité des femmes malgré une conjoncture économique plus que difficile, qui rend nos objectifs moins populaires qu'ils ne l'étaient.

La période de bouleversements que nous traversons actuellement provoque des remises en question et impose des choix qui seront déterminants pour l'avenir de nos organismes et celui de la clientèle que nous desservons.

Depuis le printemps dernier, le gouvernement fédéral s'est engagé dans un processus de restructuration du système de sécurité sociale au Canada. À l'agenda gouvernemental, on projette notamment de procéder à une révision complète du régime d'assurance-chômage et du régime d'assistance sociale du Canada. Une réévaluation des programmes de formation et de développement de l'employabilité de la main-d'oeuvre sont également à l'ordre du jour. Tout ce projet de réforme comporte des enjeux extrêmement importants pour les femmes dont celui du financement d'un organisme tel que le nôtre.



Micheline Simard
présidente

Voilà pourquoi, au cours du dernier exercice, le CIAFT s'est impliqué dans une démarche auprès des partenaires socio-économiques, politiques et gouvernementaux (SQDM, syndicats, ministères fédéraux et provinciaux, organismes communautaires) pour que soient pris en considération les besoins économiques particuliers des femmes. Le CIAFT s'est appliqué à faire passer le message suivant: d'aucune façon, nous n'accepterons que la réforme des programmes sociaux se fasse sur le dos des prestataires et des plus démunis de notre société.

À titre de présidente, en collaboration avec la directrice générale ainsi qu'avec les membres du conseil d'administration, nous avons rencontré les ministres, les députés et les fonctionnaires concernés. Encore là, le message était sans

équivoque: jamais nous n'accepterons que les gouvernements se désengagent et vis-à-vis des femmes, particulièrement dans les dossiers concernant la formation professionnelle et la réintégration au marché du travail. Les acquis sont encore trop fragiles et la conjoncture actuelle ne favorise en rien la réinsertion des femmes sur le marché du travail. Nous craignons toujours l'effet boomerang: dernières embauchées, les femmes sont les premières à perdre leur emploi en période de crise économique.

Somme toute, l'année qui vient de se terminer a été une année marquée par une remise en question du rôle de l'État, que ce soit pour le financement ou la forme de soutien que le gouvernement veut donner aux exclu-e-s du marché du travail, de plus en plus nombreux et nombreuses.

Aussi, nous faut-il continuer de travailler, main dans la main, avec nos partenaires, à se serrer les coudes pour faire face à la conjoncture que nous traversons. Nous devons continuer à faire preuve d'imagination, être visionnaires et agir avec dynamisme au moment où la population s'interroge sur l'importance du rôle de l'État. C'est la solidarité de l'ensemble des femmes et à notre volonté d'être associées aux grands débats économiques et sociaux qui fera notre force.

Les réalisations du dernier exercice sont le résultat du magnifique travail des membres du conseil d'administration conjugué avec celui de tout le personnel du CIAFT. Je puis vous assurer que toutes ont à cœur de bien représenter et de bien servir l'organisme; elles ont toute ma gratitude pour leur dévouement à la cause des femmes.

Mesdames, messieurs peut-être, je vous souhaite un bon congrès!

Micheline Simard
Présidente du CIAFT

CONFÉRENCE PRONONCÉE PAR FRANCINE BURNONVILLE

Faut-il repenser l'action féministe?

Un peu d'histoire

Dans le but d'orienter les actions futures du mouvement féministe, il m'apparaît important de tirer des leçons des luttes où les femmes se sont impliquées.

Pour reprendre les propos de Madame Yolande Cohen, l'histoire est une succession de périodes de réchauffement et de refroidissement. Malheureusement pour nous, nous sommes actuellement dans une période de refroidissement. Attardons-nous d'abord aux périodes d'effervescence. J'ai dégagé trois moments forts de l'histoire où la pression exercée par différents mouvements a transformé les rapports sociaux.

Première période: la Révolution française. On revendique un État démocratique qui inclue le droit à la citoyenneté et différents droits politiques. Nous nous sommes battu-e-s très longtemps pour cela et les femmes ont largement participé à cette lutte.

Deuxième période: c'est l'émergence du mouvement ouvrier. Les femmes ont lutté au sein de ce mouvement pour obtenir le droit au travail et à la syndicalisation. Elles ont développé des revendications visant l'équité salariale et l'accès aux emplois traditionnellement occupés par les hommes.

Troisième période: c'est le mouvement des années 70 que plusieurs d'entre vous avez connu. Il véhiculait des idées égalitaires et était lié aux groupes de gauche et au mouvement de libération nationale comme celui du Québec. Les femmes se sont largement mobilisées durant cette période et ont été à l'origine de plusieurs actions d'éclat. Il est d'autant plus difficile pour plusieurs d'entre nous d'assumer la démobilitation actuelle après cette période d'effervescence.

Nos luttes menées au côté des hommes ont porté fruits. Mais ce sont des acquis différenciés selon le sexe. Les hommes ont obtenu plus de gains que les femmes, et ce, plus rapidement. Il a fallu aux femmes attendre deux cents ans après la déclaration des droits de l'homme avant d'atteindre l'égalité de droit.

Nous avons gagné un accès relatif au travail. Plus personne n'ose dire aujourd'hui que les femmes n'ont pas le droit au travail. Mais nous faisons face à une très forte ségrégation sur le marché du travail et la restructuration actuelle n'augure rien de mieux pour les femmes.

Nous avons aussi obtenu des gains en ce qui a trait à la "libération des femmes", soit la réappropriation de notre corps, de notre sexualité et de notre fécondité. Le travail n'est pourtant pas terminé puisqu'il existe encore des contrôles inacceptables tels le viol, la violence conjugale, les services d'avortement plus ou moins accessibles, etc.

Le mouvement féministe des années 70 fait figure de révolution culturelle. Nous avons remis en question la vision androcentrique de l'humanité. Nous n'avons pas complètement transformé cette vision mais nous pouvons maintenant proposer la nôtre.

Nous avons remis en question la dichotomie entre la sphère publique et la sphère privée. Les femmes voulaient être libres, être égales en tout, faire les mêmes choses que les hommes tout en gardant leur identité propre. Collectivement nous avons commencé à reconstruire la réalité à partir de nous, à partir de notre vision du monde et de nos conditions d'existence.

Les moments de lutte intense ont permis aux femmes de faire des gains appréciables. Mais en période de refroidissement on assiste à un retour aux valeurs traditionnelles, et par ceci entendez privilèges séculaires. En d'autres termes on demande aux femmes de réintégrer leur rôle traditionnel. C'est ce qu'on appelle en terme sociologique l'enracinement prioritaire des femmes à l'espace domestique. Nous sommes vues d'abord comme responsables des enfants et du bon fonctionnement de la vie privée. Si nous travaillons, si nous faisons de la politique, ce sera après, en plus. Cette assignation à la sphère domestique est, en 1994, bien réelle même si nous nous y opposons.

En période de refroidissement les femmes sont traitées comme une question secondaire. Durant la Révolution française on nous disait: la révolution d'abord, les femmes après. Dans le mouvement syndical on nous disait: d'abord l'amélioration des conditions de travail des hommes, les femmes après. On disait même que si les hommes font de bons salaires les femmes pourront retourner à la maison. Le même phénomène s'est produit à l'intérieur du mouvement de libération du Québec. Aujourd'hui on nous dit: d'abord le déficit, les femmes après.

On ne doit plus accepter d'être considérées comme une question secondaire. Nous devons négocier nos appuis et obtenir des garanties plus sûres que ce que nous avons eues jusqu'à maintenant.

Actuellement, il n'y en a que pour la dette. Rembourser la dette est devenu un projet de société. Les mesures réelles de création d'emplois sont inexistantes et on parle même de reprise économique sans création d'emplois.

Le travail salarié constitue pourtant un enjeu fondamental pour les femmes. Il n'y a pas de liberté réelle sans autonomie financière. J'identifie deux problèmes récurrents liés au travail salarié: la socialisation des filles et l'assignation prioritaire des femmes à la sphère domestique.

Que pouvons-nous faire?

Nous devons apprendre aux jeunes filles à intérioriser des projets de vie où elles assument leur survie économique. Nous devons leur apprendre qu'elles ne peuvent s'en remettre à quelqu'un d'autre pour se faire vivre. Il faut leur faire comprendre que la discontinuité professionnelle constitue un facteur important de l'inégalité des salaires. Elles s'en rendent compte trop tard et en payent le prix.

Il faut aussi élargir leurs horizons. D'après l'ouvrage de Ginette Legault "Repenser le travail", sur cinq cents emplois possibles les femmes occupent seulement dix professions. Six québécoises sur dix devraient changer d'emploi afin d'obtenir une représentation équitable sur le marché du travail. Nous nous retrouvons encore dans les champs d'attribution traditionnels.

Les femmes doivent investir dans les syndicats. L'histoire nous démontre que l'amélioration des conditions de vie des hommes et des femmes sont le fait des syndicats. Le problème c'est la triple tâche: la famille, le travail, le syndicat. Par ailleurs, les syndicats doivent aussi soutenir les femmes et se préoccuper des questions qui les touchent. Les femmes sont trois fois plus nombreuses dans les emplois précaires et à temps partiel. L'équité salariale doit aussi s'appliquer aux emplois précaires.

Mais le nerf de la guerre, c'est l'assignation des femmes à la sphère domestique. Nous n'avons pas encore réglé la confusion entre amour, prise en charge et travail domestique. Faire des tartes c'est encore une preuve d'amour. Non seulement les femmes sont responsables du bonheur familial mais elles deviennent responsables de tout ce qui est en perte d'autonomie. Dans les CLSC on nous appelle les "aidantes naturelles".

La difficile conciliation entre travail, famille et travail domestique ne doit pas être un problème de femmes. Il faut repenser les rapports de parentalité. La monoparentalité est une catastrophe, c'est une garantie de pauvreté. La fuite des pères représente selon moi un des problèmes sociaux les plus graves. Les pères doivent assumer la responsabilité physique, psychologique et économique des enfants. Ils ne doivent surtout pas se défilier en payant une pension alimentaire.

Nous ne pouvons nous débarrasser de la spécialisation du travail domestique, mais nous devons exiger que tout le monde fasse sa part. Il s'agit d'apprendre tant aux filles qu'aux garçons à se prendre en charge. C'est une guérilla pouce par pouce car nous avançons très lentement dans le domaine du partage des tâches.

A travers l'histoire nous avons toujours été celles qui ont rendu la vie agréable. Il faut faire valoir l'action humanisante des femmes, la sortir de la gratuité et faire reconnaître nos compétences. Nous devons nous mêler de finance. Tout se compte dans notre société. Nous devons compter dans notre intérêt.

Les grands enjeux politiques

Les groupes de femmes font face aux mêmes problèmes que tous les groupes d'opposition. Nous assistons à un éclatement des projets de société. Pour nous en sortir nous devons faire des alliances.

Est-ce qu'il faut faire des alliances avec les hommes? Nous en avons toujours faites, mais jusqu'à maintenant ça n'a pas été très profitable. Nous devons en faire, nous n'avons pas le choix, mais il nous faut être très vigilantes.

Il faut revoir les alliances un peu naïves que nous avons faites dans les années 70. Nous croyions que les hommes avaient intérêt à ce que nous soyons égales. Cela est vrai jusqu'à un certain point, puisqu'ils ont aussi des privilèges à perdre. Il nous faut établir un rapport de force et négocier des appuis réciproques. Comme le faisait Lise Payette avec ses collègues masculins lorsqu'elle était ministre: "tu veux que je t'appuie sur le dossier du transport est-ce que je peux compter sur ton appui dans le dossier des garderies".

Nous devons mettre plus d'énergie pour interpeller les politicien-ne-s. Nous devons leur faire comprendre que leur pouvoir dépend de notre appui, de notre vote. Il nous faut établir des pactes plus clairs avec les politiciennes, préciser ce qu'elles peuvent faire pour nous, avec nous, ce que nous pouvons faire avec elles et pour elles.

Aussi, il faut être dérangeantes et faire du bruit, nous sommes trop douces. Les actions symboliques ont toujours démontré une grande efficacité. Nous n'avons pas besoin d'être très nombreuses pour nous faire entendre.

Et bien sûr, comme vous le faites déjà, il faut établir des alliances stratégiques avec toutes les personnes victimes de ségrégation. Plusieurs groupes discriminés portent des revendications qui rejoignent les nôtres. Il s'agira encore une fois d'y trouver notre compte.

Conclusion

Faut-il repenser l'action féministe? Jusqu'à ce jour nous avons très bien réfléchi et nous continuons à le faire. Nous avons produit une quantité de savoir importante et intéressante. Nous avons opéré la plus formidable remise en question des rapports homme-femme de l'histoire. C'est une véritable révolution culturelle.

Les femmes ne sont pas un problème en soi. Les écueils qu'elles rencontrent relèvent d'un problème structurel de société qui fait en sorte que les conditions de vie des femmes sont plus difficiles que celles des hommes, que les conditions de travail sont plus dures pour elles, que les femmes présentent plus de risque d'être violentées et pauvres. Cette situation ne peut plus durer, c'est notre problème à toutes et à tous.

**ATELIERS DE DISCUSSION PORTANT SUR
L'ACTION FÉMINISTE**

1. **RENOUVELER NOTRE SOLIDARITÉ**

2. **DÉVELOPPER DE NOUVELLES STRATÉGIES**

3. **REDÉFINIR NOS PRIORITÉS**

Ce qui ressort des ateliers portant sur l'action féministe se résume essentiellement en deux mots: **alliances et négociation**.

Par alliances on entend le maintien et l'amélioration de la solidarité entre femmes et groupes de femmes. On y ajoute aussi l'importance de développer de nouvelles alliances et de s'ouvrir à d'autres acteurs sociaux susceptibles de partager certains de nos objectifs.

Quand on parle de négociation, il s'agit de développer des stratégies de réajustement, de se réapproprier la compétence politique et de se donner les moyens d'être de meilleures négociatrices.

RENOUVELER NOTRE SOLIDARITE

Les discussions de cet atelier ont porté essentiellement sur deux aspects de la solidarité: d'abord, quel est l'état actuel de la solidarité à l'intérieur de nos groupes et avec qui pouvons-nous nous unir pour faire avancer le droit des femmes au travail?

La solidarité à l'intérieur de nos groupes

Il existe une division à l'intérieur des groupes entre les travailleuses qui sont responsables des dossiers politiques et de la représentation, et les intervenantes qui oeuvrent auprès des participantes. On constate une difficulté à assurer une circulation de l'information concernant les interventions politiques des groupes tant auprès des intervenantes "terrain" qu'auprès des participantes.

Les réunions d'équipe ont été retenues comme moyen privilégié pour assurer la diffusion de l'information. Certains groupes incluent un point statutaire à leur réunion où ils traitent de l'évolution des dossiers politiques. Quand le temps manque, on planifie des dîners d'équipe ou on fait circuler des mémos. D'autres groupes organisent des débats à l'intention de l'équipe de travail afin de permettre à toutes les intervenantes de s'approprier l'analyse et les objectifs communs.

On parle aussi de modifier la division du travail en s'assurant que chacune des intervenantes ait la responsabilité d'un dossier politique ou de représentation.

Enfin, on souligne l'importance de retransmettre l'information aux participantes et d'être à l'écoute de ce qu'elles nous disent afin d'être plus réalistes dans nos revendications.

Tisser des liens avec différents partenaires socio-économiques

On fait d'abord le constat que la situation économique des femmes a subi des reculs importants. Le contexte économique difficile et le retour au néo-libéralisme en sont les principaux responsables. Il devient d'autant plus important de se solidariser pour faire avancer nos revendications. Différents partenaires socio-économiques ont été identifiés.

D'abord, les femmes qui occupent des postes de pouvoir sont des alliées potentielles. Nous devons appuyer les femmes qui défendent nos revendications, malgré le fait qu'elles ne peuvent pas tout changer. Nous devons avoir un préjugé favorable envers elles, être indulgentes et tenir compte du fait qu'elles font face à beaucoup de résistance. Nos attentes doivent être réalistes par rapport à ce qu'elles peuvent faire.

L'ensemble des personnes exclues, hommes et femmes, représentent aussi des alliés importants. Comme le mentionnait une participante de l'atelier "nous n'avons jamais eu autant de compréhension des hommes qui pensaient avoir un emploi à vie".

Les employeurs constituent des partenaires que nous ne pouvons plus ignorer. Nous pouvons les sensibiliser aux problèmes d'équité en emploi auxquels les femmes font face afin d'apporter des changements concrets. Afin de réaliser cette tâche nous devons défendre nos dossiers de pair avec les syndicats et les institutions concernées par cette problématique, comme les universités.

DÉVELOPPER DE NOUVELLES STRATÉGIES

Une analyse de la conjoncture s'impose lorsqu'il est question de développer des stratégies. Les participantes de cet atelier ont d'abord évalué l'état de la conjoncture pour ensuite discuter des stratégies possibles.

Un constat s'impose

Afin d'établir un plan d'action adéquat, il importe de faire une analyse de la conjoncture socio-politique et économique et d'évaluer l'état de nos forces.

Les participantes ont noté un essoufflement du mouvement féministe. Plutôt que de s'améliorer, la situation des femmes se détériore. Pauvreté, isolement et surcharge sont le lot de milliers de femmes. Plutôt que d'accéder à une reconnaissance du travail gratuit des femmes, on assiste à une augmentation des charges sociales et au travail bénévole. Les femmes occupent encore majoritairement des métiers traditionnels peu rémunérés. Elles sont souvent emprisonnées dans le cercle vicieux des programmes d'employabilité. La conjoncture économique et le néo-libéralisme font subir des reculs à

l'ensemble de la société et frappent plus durement les femmes. Dans un contexte d'austérité, les revendications des femmes sont secondarisées.

De plus, l'ensemble de la société est moins sympathique aux revendications des femmes. Certains disent que les femmes ont atteint l'égalité ou qu'elles doivent, comme tout le monde, "se serrer la ceinture". D'autres disent que le discours féministe se répète et ne se renouvelle pas. Enfin les jeunes femmes ne semblent pas avoir tiré profit des luttes féministes. Elles semblent porter une vision traditionnelle du rôle des femmes et se diriger encore vers des métiers peu rémunérés.

Afin de dépasser cette conjoncture plutôt démobilisante, le mouvement féministe doit faire le bilan de ses actions et identifier les gains obtenus. Nous sommes parties de loin et avons fait un bon bout de chemin. En faisant un bilan exhaustif de nos acquis nous pouvons orienter plus précisément nos batailles futures et se fixer des priorités. Pour atteindre nos objectifs nous devons développer des alliances éclairées et efficaces.

Établir des alliances éclairées

Dans un contexte où les luttes sont de plus en plus difficiles à mener et à gagner nous devons développer des alliances qui soient stratégiques et permettent d'obtenir des gains concrets. Pour ce faire, nous devons changer nos comportements.

Dorénavant, nous devons négocier nos alliances d'égaux à égaux. Trop souvent nous avons conclu des solidarités dans la gratuité en recevant peu en échange. Lorsque des collègues masculins ont besoin de notre appui sur certains dossiers nous pouvons demander en échange leur appui sur des dossiers qui nous concernent. Du même coup, nous les sensibiliserons à nos demandes.

Il ne s'agit pas ici de délaissier notre vision du monde et d'adopter les valeurs masculines. Au contraire. Nous devons avoir confiance en nous et faire valoir notre point de vue. Nous avons une vision humanitaire du développement et nous pouvons en démontrer l'importance. Nous devons développer notre propre vision du développement économique et démontrer la valeur de l'apport économique des femmes.

La négociation devient maintenant une stratégie incontournable. Nous devons étayer nos dossiers et démontrer la justesse de nos demandes en se basant sur des faits et des données scientifiques. Nous devons faire reconnaître l'expertise que nous avons développée et sortir le travail des femmes du domaine de la gratuité.

Plus que jamais nous devons maintenir et développer des alliances entre femmes, particulièrement dans les milieux mixtes. Les comités de condition féminine dans les syndicats ont senti le besoin de se rencontrer et ont créé un lieu de rencontre à travers l'Intersyndicale des femmes.

REDÉFINIR NOS PRIORITÉS

La situation économique des femmes se détériorant, le CIAFT voit le nombre de dossiers sur lesquels il intervient se multiplier. Il importe donc de prioriser et de cibler nos interventions.

Il est clairement ressorti des discussions de cet atelier que le CIAFT doit demeurer un groupe de pression politique. Son mandat consiste à développer une analyse critique des politiques sociales et proposer des alternatives qui défendent les droits des femmes au travail. On considère important qu'il assume un leadership en cette matière et fournisse aux membres les informations nécessaires.

Par ailleurs, les membres doivent s'impliquer et s'assurer que les actions proposées par le CIAFT se réalisent. Le CIAFT sera fort dans la mesure où tous ses membres s'uniront avec lui pour faire pression sur les décideurs politiques. Les groupes et individus désirant devenir membres du CIAFT doivent adhérer à ce principe.

Le CIAFT a aussi besoin d'élargir son "membership" afin d'avoir un poids politique plus grand. On constate une difficulté à assurer la relève. Ceci est vrai pour le CIAFT et pour l'ensemble du mouvement féministe et communautaire. Il faudra faire un effort particulier pour démontrer le rôle politique du CIAFT et susciter l'adhésion de nouveaux membres sur cette base. La consolidation du "membership" est donc identifiée comme une priorité d'action pour l'année à venir.

Enfin, les dossiers traités prioritairement par le CIAFT doivent permettre un meilleur accès à la formation et à l'emploi. Il sera important de lier ces dossiers à une politique de plein emploi. De plus, le CIAFT devra combattre toute politique qui contribue à l'exclusion d'une partie de la population, comme le fait la réforme Axworthy, et promouvoir des moyens qui combattent l'exclusion de clientèles spécifiques, comme les femmes handicapées et immigrantes.

RECOMMANDATIONS ÉMANANT DES ATELIERS

Atelier A2: Développer de nouvelles stratégies

Demander à ce que les données statistiques concernant le marché du travail soient ventilées selon le sexe. Inciter les statisticien-ne-s et les économistes à tenir compte des réalités différentes que vivent les hommes et les femmes sur le marché du travail.

Se donner une formation à l'action politique pour apprendre à négocier, à faire des alliances, à prioriser les dossiers, à mieux cerner les enjeux, à reconnaître nos acquis, à changer nos attitudes, etc.

Atelier A3: Définir nos priorités

Il est proposé que les priorités du CIAFT pour l'année 94-95 soient:

1. que le CIAFT demeure un groupe de pression politique;
2. que les actions du CIAFT visent une politique de plein emploi;
3. que le CIAFT consolide et élargisse son membership.

Atelier B1: Que restera-t-il après la réforme des programmes sociaux?

Il est proposé que le conseil d'administration du CIAFT organise un événement public médiatisé pour manifester notre désaccord avec la proposition de réforme des programmes sociaux de M. Axworthy.

Il est proposé que le CIAFT exprime son total désaccord avec la proposition de M. Axworthy voulant que le calcul des prestations d'assurance-chômage soit basé sur le revenu familial. Cette proposition constitue une atteinte directe à l'autonomie financière des femmes.

Il est proposé que le CIAFT revendique une véritable politique de création d'emploi qui diffère des programmes d'employabilité et de bénévolat "obligatoire".

Atelier B2: Le travail à la carte

Il est proposé que le CIAFT explore de nouveaux modèles de travail (exemple: les coopératives de travail) en s'inspirant, entre autres, de projets mis sur pied dans différents pays.

Il est proposé que le CIAFT réfléchisse à une politique de redistribution du temps de travail (temps supplémentaire, semaine de travail plus courte, etc.) qui respecte les normes minimales de travail et maintienne les programmes d'accès à l'égalité pour les femmes.

ATELIERS DE RÉFLEXION LIÉS AUX DOSSIERS POLITIQUES

1. QUE RESTERA-T-IL APRÈS LA RÉFORME DES PROGRAMMES SOCIAUX?

2. LE TRAVAIL À LA CARTE

QUE RESTERA-T-IL APRÈS LA RÉFORME DES PROGRAMMES SOCIAUX

Contexte socio-politique entourant la réforme des programmes sociaux

**présenté par Danielle Hébert
comité condition féminine de la CSN**

Le rôle de l'État face aux problèmes sociaux est passé d'un concept de charité, où l'on venait en aide aux personnes les plus démunies (mères nécessiteuses, soins de santé non accessibles à tous), à un concept d'universalité où tous et toutes avaient accès à des programmes sociaux, peu importe leur état socio-économique. Ce nouveau mode de distribution de la richesse (appelé le New Deal) permettait de soutenir un développement économique accru puisque la population disposait de plus d'argent pour consommer davantage de biens.

Depuis quelques années, nous revenons au concept de charité, c'est-à-dire à une aide qui s'adresse aux plus démunis-e-s. On divise en deux catégories les personnes assistées sociales selon qu'elles soient considérées aptes ou inaptes au travail, on procède à différentes coupures dans le programme d'assurance-chômage, l'universalité des soins de santé est de plus en plus remise en question dans plusieurs provinces du Canada, etc.

Cette tendance se développe dans un contexte de mondialisation de l'économie ou intégration économique mondiale. Pour nous, cela signifie concrètement la signature du traité de libre-échange entre le Canada et les États-Unis (ALE) et le Mexique (l'ALENA).

On observe que tous les pays du monde industrialisé adoptent cette nouvelle philosophie dite néo-libérale. Selon cette conception, l'État n'a plus à assumer un rôle de régulation de l'économie et de redistribution des richesses par l'intermédiaire des programmes sociaux. Il doit plutôt mettre en place les conditions favorisant le développement du libre marché.

Pour ce faire, il est nécessaire d'éliminer les «irritants», les «rigidités» du système. Les lois et les programmes sociaux sont perçus comme des «irritants» empêchant les entreprises d'être concurrentielles au niveau international. Pour entrer dans la course, le Canada doit harmoniser ses politiques sociales à celles des autres pays en assurant un minimum de protections sociales.

Déjà des coupures importantes ont été adoptées dans le programme d'assurance-chômage. En 1990, l'accessibilité au régime a été réduite et le gouvernement a cessé de cotiser à la caisse d'assurance-chômage. En 1993, le taux des prestations est passé de 60 à 57% et les salarié-e-s quittant leur emploi n'ont droit à aucune prestation. On se rapproche du régime américain où le taux de prestations est de 50%.

L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), le Fonds Monétaire International (FMI) et la Banque mondiale proposent des politiques économiques qui vont tout à fait dans ce sens. Ils suggèrent essentiellement trois pistes d'action, soit:

- assainir les finances publiques, c'est-à-dire diminuer la dette des pays;
- assouplir les législations du travail;
- réduire les charges sociales des employeurs.

Les conservateurs et les libéraux ont souscrit à ce discours et la réforme Axworthy vise exactement ces trois objectifs.

Dans le discours actuel on insiste sur l'urgence de réduire la dette. Mais d'où provient cette fameuse dette? Les causes de l'augmentation de la dette canadienne depuis 1975 sont de trois ordres:

- les dépenses liées au paiement de la dette (les intérêts provenant des emprunts contractés) comptent pour 50%;
- les abris fiscaux (qui servent aux plus riches et aux entreprises) comptent pour 44%;
- le haut taux de chômage qui amène moins d'entrées d'argent dans les coffres de l'État.

Contrairement à la croyance populaire, les dépenses liées aux programmes sociaux ont contribué à augmenter la dette de 6% seulement. Procéder à une rationalisation de ceux-ci ne règle en rien notre problème d'endettement. Il s'agit plutôt de renflouer les coffres de l'État en créant des emplois et en révisant le régime fiscal.

Ces deux solutions ne sont pas envisagées dans le projet de réforme Axworthy. Il n'y est aucunement question de réformer la fiscalité et on y présente des mesures incitatives à l'emploi plutôt qu'une politique de création d'emplois. Pourtant, il serait possible de récupérer dix milliards de dollars auprès de 600 000 Canadiens riches exemptés d'impôt, selon certains hommes d'affaire albertains. Aussi le gouvernement pourrait diminuer les coûts de la dette en abaissant le taux d'intérêt.

Les enjeux de la réforme Axworthy pour les femmes

**présenté par Francine Lepage, économiste
Conseil du Statut de la femme**

La réforme des programmes sociaux est en lien direct avec le droit à l'emploi pour les femmes. Je reviendrai donc brièvement sur la question du droit à l'emploi pour, ensuite, parler plus concrètement des propositions de réforme et des enjeux qu'elles soulèvent pour les femmes.

Le droit à l'emploi

Au cours des dernières décennies, les femmes ont gagné de hautes luttes le droit à l'emploi, c'est-à-dire le droit d'assurer leur subsistance par leur travail et de bénéficier de la protection sociale qui y est attachée en cas de chômage. Auparavant, sauf pour les célibataires et, peut-être, pour les veuves, le principal rôle des femmes consistait à voir au bon fonctionnement de la famille. Les femmes y fournissaient gratuitement des biens et des services alors que leur sécurité financière était assurée par le pourvoyeur masculin.

Aujourd'hui, malgré les progrès réalisés, la place des femmes sur le marché du travail est loin d'être entière. Les travailleuses gagnent encore moins que les travailleurs, elles sont employées plus souvent qu'eux à temps partiel et elles oeuvrent toujours dans une gamme plus restreinte d'emplois. La famille ne bénéficiant pas encore de tout le support nécessaire, les mères de famille sont souvent surchargées et elles consacrent encore plus de temps que les pères à l'accomplissement des responsabilités familiales. De plus, comme les autres, les femmes ressentent les effets de la restructuration économique (hausse du chômage, de la précarité de l'emploi, baisse du revenu réel, etc.). Alors que l'on enregistrait, année après année, une hausse du taux de participation des femmes sur le marché du travail, cette tendance s'est arrêtée à la faveur de la dernière récession.

Par ailleurs, on admet que l'emploi des femmes contribue à la sécurité de la famille. D'une part, chez les moins de 65 ans, on observe que le pourcentage de ménages à deux conjoints qui sont sous les seuils de faible revenu établis par Statistique Canada aurait plus que doublé au Québec en 1992, s'il n'y avait eu le salaire des conjointes (il serait passé de 9,7% à 21,4%¹).

D'autre part, on sait que le divorce touche actuellement la moitié des couples, que 60% des femmes responsables de famille monoparentale vivent sous les seuils de pauvreté et que ce pourcentage atteint même 95% quand aucune personne de la famille n'est en emploi.

Le mariage n'est donc pas un gage de sécurité économique pour les femmes, ni les pensions alimentaires en cas de rupture. L'aide sociale n'assure pas un véritable bien-être. Toutes les femmes doivent donc être en mesure d'assurer leur propre sécurité économique.

¹ Rapport du Conseil national du Bien-être social, *Profil de la pauvreté 1992*, Ottawa, 1994, p. 74, tableau 18.

Les propositions contenues dans la réforme

Dans ce contexte, est-ce que, du point de vue des femmes, les propositions du ministre Axworthy apportent des solutions aux problèmes actuels? Est-ce qu'elles sont susceptibles de nous aider à relever les défis de l'an 2000?

Il ressort du projet de réforme présenté, que le gouvernement fédéral semble au moins autant préoccupé à réduire les budgets consacrés aux politiques sociales mises en cause que de mettre en place des programmes qui soient adaptés à la situation.

L'assurance-chômage: deux propositions

L'instauration d'une assurance à deux niveaux, l'un pour les chômeurs et chômeuses peu fréquent-e-s, l'autre pour les chômeurs et chômeuses plus fréquentes avec comme base le revenu familial:

- approche d'assistance sociale. Cible mal le problème pour certaines personnes - les femmes et les jeunes en emploi précaire n'ont pas toujours besoins de formation mais d'un emploi stable;
- retour au syndrome de la femme qui a un homme pour la faire vivre: effet plus grand sur les femmes qui ont des salaires inférieurs à ceux des hommes. Retour au statut de mineures pour les femmes qui ont un conjoint;
- mise en cause du droit personnel à la formation qui devrait fonder toute l'approche en ressources humaines et qui est relié au droit à l'emploi. Ne tient pas compte que les gens se perçoivent aujourd'hui comme des individu-e-s et des êtres autonomes. On taxe trop l'interdépendance des membres de la famille dans un contexte où la fréquence de la séparation et des divorces nous enseigne que les couples sont fragiles et que les personnes se perçoivent d'abord en tant qu'individu-e-s.
- inéquitable: les femmes seraient victimes de leur propre abnégation. Alors qu'elles sont allées sur le marché du travail pour améliorer leur situation et celle de leur famille, qu'elles ont encore de bas salaires et des emplois précaires à cause de leur implication passée et actuelle dans la famille, on réduirait leur droit aux assurances sociales, à un revenu autonome en cas de chômage.
- qu'arrivera-t-il au droit d'assurance des collaboratrices, des filles dans l'entreprise familiale?

Un seul régime d'assurance-chômage accompagné d'une augmentation du nombre de semaines assurables et une diminution du nombre de semaines de prestation ou du niveau de prestation.

- effet sur les femmes en emploi précaire: accès limité à la prestation et à la formation;
- effet sur les prestations parentales.

L'aide sociale

Administration provinciale, normes nationales et réduction des budgets?

- on continue à séparer les personnes selon la provenance du chèque (assurance-chômage ou aide sociale) et de dédoubler les programmes selon que l'administration soit provinciale ou fédérale, alors que les personnes ont besoin d'une approche intégrée sur le plan de la formation et des services.

Les services de garde

- transfert aux provinces avec ou sans normes nationales?
- transfert de points d'impôts?
- services aux plus pauvres ou services essentiels dans un monde où les parents travaillent ou acquièrent de la formation.

La prestation fiscale pour enfant

- situation actuelle inacceptable: le système canadien ne reconnaît pas pour tous les parents la charge que représentent les enfants. Certains parents sont plus taxés que les couples ou les célibataires sans enfant;
- accroissement de la sélectivité: solution plus inacceptable encore;
- accroît le caractère désincitatif au travail pour les femmes. À mesure que la femme augmente son revenu par l'emploi, la famille y perd sur le plan du soutien aux enfants. Effet sur les femmes dans la famille biparentale ou monoparentale.

Abolition du crédit de personnes mariées et du crédit équivalent pour les familles monoparentales

- un recul dans la reconnaissance des responsabilités familiales;
- ne tient pas compte du fardeau additionnel des familles monoparentales;
- ne tient pas compte des besoins minimums des conjointes sans revenu;
- Mieux: un crédit personnel à la personne sans revenu.

Éducation: retrait du financement direct ou par points d'impôts et renforcement du régime des prêts et bourses

- abandon d'un soutien universel en éducation;
- augmentation de la charge individuelle basée sur le revenu familial;
- hausse des frais de scolarité.

La gratuité des études post-secondaires a contribué à démocratiser l'accès aux études pour les femmes. Va-t-on revenir au temps où l'on favorisait les études du fils plutôt que celles de la fille? Les femmes adultes devront-elles demander la permission de leur conjoint pour étudier? Va-t-on soumettre les institutions aux aléas de la clientèle et les amener à n'offrir que les programmes d'étude qui assurent leur compétitivité?

Qu'en est-il du principal défi que notre économie doit relever, soit celui d'investir continuellement dans les ressources humaines et de rendre les ressources éducatives le plus accessibles possibles?

Comment les femmes sans prestation auront-elles accès à la formation?

LE TRAVAIL À LA CARTE

Les femmes et l'organisation du travail

présenté par **Mona-Josée Gagnon, sociologue**
Service de recherche de la FTQ

L'organisation du travail est un sujet abondamment discuté à l'heure actuelle. Les employeurs s'intéressent à l'organisation du travail surtout pour des questions relatives à l'état des finances de l'entreprise, à la productivité et à l'efficacité afin de mieux affronter la compétition dans un contexte économique mondialisé.

Les syndicats, pour leur part, sont préoccupés par la qualité de vie au travail et par la création d'emplois. Leurs préoccupations ne sont pas nécessairement incompatibles avec celles des employeurs.

Dans les médias on parle beaucoup de la réorganisation du travail, à un tel point qu'on a l'impression que toutes les entreprises sont en restructuration. En pratique, la réorganisation du travail concerne les entreprises qui occupent la scène internationale ou qui sont en voie de le faire, c'est-à-dire les entreprises du secteur manufacturier et du secteur tertiaire comme les grandes firmes d'ingénierie. Cela concerne beaucoup moins les entreprises des services privés.

On parle aussi de réorganisation du travail dans le secteur public, mais je ne crois pas que ce soit encore entré dans les moeurs. On tient ce discours parce qu'il répond évidemment à un problème de déficit.

Du point de vue des femmes, c'est important de savoir que la restructuration concerne le secteur manufacturier compétitif et non pas les petites entreprises.

Les recherches qui se font par les sociologues du travail sont généralement faites dans les secteurs où les femmes sont peu présentes. Les recherches occultent par la force des choses les problèmes qui seraient spécifiques aux femmes. Le fait que les femmes soient oubliées par la sociologie du travail est une vieille histoire et aujourd'hui c'est un peu la même chose qui se répète. Les sociologues du travail étaient généralement des hommes de gauche qui se sont toujours davantage intéressés aux secteurs masculins très combatifs, qui ont une longue histoire syndicale. Dans ce sens, il y a eu très peu de recherches sur les secteurs de travail traditionnellement féminins. Ce sont des déficiences dont on a pris conscience à partir du moment où il y a eu un certain nombre de femmes sociologues du travail. On a tenté de remédier à la situation à partir de la dernière moitié des années 1970.

Actuellement, il y a un engouement pour la recherche sur l'organisation du travail et sur la réorganisation du travail. Par contre ces recherches portent essentiellement sur les secteurs occupés par les hommes. Dans les secteurs fortement féminisés, on entend beaucoup moins parler de recherche sur la réorganisation du travail, ce qui fait que la réalité des femmes passe encore inaperçue.

Lorsqu'on fait une recherche en organisation du travail on éprouve aussi une difficulté à pénétrer dans les milieux de travail. Ce sont des lieux privés où n'entre pas qui veut. Ce ne sont pas tous les employeurs qui acceptent que des sociologues viennent enquêter et discuter avec les employé-e-s. Il est plus facile pour un sociologue de pénétrer les milieux syndiqués, mais voilà, les femmes se retrouvent dans les secteurs les moins syndiqués.

Ceci étant dit, qu'est-ce que l'organisation du travail? On peut dire que c'est la dimension intrinsèque du travail. En pratique ça concerne tout ce qu'on fait à partir du moment où on entre au travail et le moment où on en sort.

Les dimensions qui en font partie sont: la division du travail, la définition des tâches, le rythme de travail, les cadences, le fardeau de la tâche, le contrôle exercé sur les employé-e-s, l'encadrement humain ou technologique, l'autonomie relative des travailleurs et travailleuses, l'ensemble des instruments utilisés, les horaires de travail et finalement le lieu de travail. Si on s'intéresse à la question des femmes, on ne peut pas oublier le travail qui est effectué à domicile.

Je suis toujours un peu embêtée quand on me demande d'établir la spécificité de l'organisation du travail dans les secteurs féminins. Cela nous amène finalement à remettre en cause la sexisation du marché du travail et des tâches ou postes de travail à l'intérieur des entreprises. Il y a une spécificité féminine de l'organisation du travail dans la mesure où les femmes sont concentrées dans des emplois typiquement féminins.

Un ensemble de recherches nous permet d'avancer quelques observations. Par exemple, le travail à domicile et le travail clandestin sont majoritairement le fait des femmes. Je signale que le Syndicat de l'industrie des ouvriers et des ouvrières à Toronto a, depuis un an ou deux, un mécanisme pour organiser les femmes qui travaillent chez elles dans l'industrie du vêtement. Ce mécanisme consiste à leur rendre des services, à leur donner des informations. C'est une initiative intéressante qui n'existe malheureusement pas au Québec. Le travail à domicile c'est aussi le télé-travail lié au développement de la bureautique.

La flexibilité des horaires de travail concerne aussi les femmes au premier chef puisqu'elles sont majoritaires dans les secteurs où cette flexibilité est possible et parfois nécessaire (secteurs de bureaux et de services). Ceci se fait plus difficilement dans l'industrie manufacturière étant donné que les uns dépendent des autres sur la chaîne de production.

Le fait d'avoir des horaires flexibles comporte des avantages et peut faciliter la conciliation entre le travail et la vie familiale. Mais il y a aussi des inconvénients dans la mesure où l'on contrôle moins bien son horaire. Cela dépend de qui contrôle l'horaire de travail. Enfin, les horaires flexibles entraînent l'individualisation du travail et rendent plus difficile l'organisation collective. Les mêmes observations s'appliquent sensiblement au travail à temps partiel.

On peut aussi avancer certaines hypothèses. Dans beaucoup d'emplois féminins, l'employeur demande des qualifications plutôt superficielles comme être bien habillée, être gentille, rendre des services qui ne font pas partie de la description de tâches, etc. Ceci est un aspect de l'organisation du travail difficile à nommer, mais qui concerne les emplois féminins.

J'ai déjà fait une enquête à la F.T.Q. sur les politiques salariales et je me suis rendue compte que dans les emplois de bureau il y a beaucoup plus d'échelons salariaux. Conséquemment ça prend beaucoup plus de temps à un-e employé-e pour atteindre l'échelon le plus élevé. Comment peut-on expliquer cela? C'est peut-être lié au fait que les femmes ont été syndiquées plus tardivement et que la hiérarchie salariale d'origine patronale n'a pas été remise en question par la suite.

Là où il y a des échelons salariaux pour des emplois relativement simples, il y a exploitation. Il est difficile de justifier le fait qu'une personne devra attendre quatre ans avant d'avoir le maximum de salaire pour effectuer une tâche qui se contrôle en six mois. Cela signifie que pendant quatre ans elle aura été sous-payée par rapport à ce que son travail vaut. Évidemment, ces multiples échelons n'aident pas le groupe à se solidariser.

Voici quelques questions qui pourraient faire l'objet d'un débat: est-ce que les femmes seraient concentrées dans les emplois où il y a moins de possibilités de promotion? Est-ce que les femmes subissent davantage de contrôle par le biais de l'informatique?

Il y a un discours à la mode qui avance que le travail offre maintenant plus de possibilités, soit: plus d'autonomie, plus de responsabilités partagées entre employeurs et employé-e-s, plus de travail faisant appel à notre intelligence. Il faut mettre ça en doute de façon générale et encore plus pour les emplois féminins pour les raisons relatives à la spéculation que j'ai tentées d'expliquer plus tôt.

Il se fait beaucoup de réorganisation du travail que je qualifierais de sauvage où le seul objectif de l'employeur est d'économiser. Dans bien des cas, cela entraîne une surcharge de travail et un contrôle plus grand via les technologies.

La condition première nous permettant de défendre nos droits dans le processus d'organisation du travail demeure la syndicalisation. Malheureusement les femmes se concentrent dans les secteurs très peu syndiqués. Dans l'ensemble, les femmes partagent les mêmes problèmes que les hommes relativement à l'organisation du travail, mais elles font aussi face à des problèmes spécifiques liés aux emplois qu'elles occupent.

Commentaires de la salle

Les femmes font déjà de l'organisation du travail en conciliant leur vie familiale et leur travail. Encore une fois ce travail est peu reconnu et considéré comme naturel.

La fonction publique, qui est fortement syndiquée, compte beaucoup de femmes. Elles font face à un problème spécifique puisqu'elles ne produisent pas de biens de consommation. Elles rendent des services aux personnes. On doit penser l'organisation du travail tout à fait différemment que dans le secteur industriel.

Les programmes d'accès à l'égalité pourraient être au centre de l'organisation du travail pour permettre aux femmes de transformer la culture du travail et mettre en place les mesures qui en découlent.

Concilier le travail et la vie familiale

Présenté par Suzanne Garon, chercheure et professeure au département de Travail Social de l'Université de Sherbrooke

Nous posons le postulat de base que la conciliation du travail et de la vie familiale ne se limite pas à une question de maternité et ne concerne pas uniquement les femmes. Nous voulons apporter une critique plus globale et sociale de la conciliation qui met à jour l'articulation entre la sphère de production et la sphère de reproduction (qui est du domaine des femmes).

Selon nous, ces deux sphères ne sont pas de force égale. La sphère publique s'introduit et influence plus fortement nos vies privées. Notre langage est teinté par les termes employés dans le public, par exemple on parle de se "vendre" auprès d'un employeur. On introduit dans nos vies des stratégies de gestion qui relèvent du public comme le fait d'utiliser une pagette pour régler les problèmes de conciliation.

Le travail à la pige ou sur appel ne constitue pas une solution de conciliation. Ce type de travail immobilise les femmes à la maison puisqu'elles doivent être disponibles à tout moment. De plus, l'organisation de dernière minute que cela exige (garderie, etc.) devient un vrai casse-tête.

Une recherche est en cours actuellement concernant la difficile conciliation de la vie familiale et du travail. Cette recherche a été initiée par la F.T.Q. et implique une équipe multidisciplinaire et inter-universitaire. Elle comporte trois volets:

Premier volet: effectuer une enquête à partir de questionnaires (500 questionnaires seront distribués). Le but de cette enquête est d'identifier les effets de la conciliation sur la santé, les relations de couple et les relations avec les enfants en lien avec les conditions de travail et le partage des tâches dans la famille.

Deuxième volet: effectuer une recherche ergonomique qui utilise l'étude de cas. Elle vise à connaître l'influence des horaires de travail sur les relations. Déjà on observe que les horaires flexibles demandent une organisation très difficile à gérer. Au départ la recherche considère la conciliation comme un travail en soi.

Troisième volet: effectuer une recherche à partir d'entrevues collectives (30 personnes y participeront). Nous voulons identifier les stratégies de conciliation utilisées par les hommes et les femmes et voir les solutions qu'ils et elles proposent. Déjà nous identifions un essoufflement et un stress énorme liés à la conciliation. Nous pouvons aussi dégager différentes stratégies développées par les uns et les autres.

Les hommes ont tendance à acheter les services nécessaires au bon fonctionnement de la maison. On voit aussi certains pères participer au partage des tâches. Plusieurs hommes se rendent compte du tour de force que demande la conciliation et avouent être impressionnés par la capacité d'organisation de leur conjointe.

Les femmes sont bien souvent doublement enfermées: au travail et à la maison. Certains conjoints deviennent un poids supplémentaire lorsqu'ils ne participent pas à l'organisation familiale. Il semble que dans ce cas la séparation soit une solution libératrice pour certaines femmes.

Les sphères publique et privée portent des logiques très différentes et même contradictoires. Le monde de l'émotion et du don appartient au domaine du privé tandis que dans la sphère publique tout se comptabilise, tout s'achète, tout a un prix. La conciliation met l'un en face de l'autre deux mondes diamétralement opposés: celui de la performance et celui de l'émotion. La performance gagne du terrain et envahit de plus en plus le monde des émotions.

Les femmes se sentent bien souvent déchirées entre ces deux logiques et vivent beaucoup de tensions et de culpabilité. Elles se sentent personnellement responsables des difficultés liées à la conciliation de la vie familiale et du travail. Pour notre part, nous considérons que ce problème concerne toute la société et doit être assumé et résolu collectivement par le biais des politiques sociales.

Commentaires de la salle

Il faudrait repenser la notion de plein emploi et développer un discours alternatif sur la redistribution du temps de travail. Nous devons contrecarrer le discours officiel sur la mondialisation des marchés. Cela passe par une réglementation du temps supplémentaire et de la durée du temps de travail. Il faut revenir aux normes minimales de travail, donner aux femmes des conditions de travail décentes et empêcher la création de sous-emplois peu rémunérés. La syndicalisation demeure un outil privilégié pour travailler dans ce sens. Il faut aussi développer une organisation du travail qui inclue et prévoit un espace à la vie familiale.

ATELIERS PRÉSENTANT DES OUTILS D'INTERVENTION

Nous reproduisons ici le déroulement des ateliers suivants:

1. L'HUMOUR PEUT ÊTRE UN OUTIL SÉRIEUX

2. QUESTION DE CRÉATIVITÉ

L'HUMOUR PEUT ÊTRE UN OUTIL...SÉRIEUX!

présenté par Monsieur Joseph C. Pellegrino, Ph. D.

Déroulement de l'atelier

1. Qu'est-ce que l'humour?
2. Catégories générales de l'humour:
 - relâchement ou tension;
 - dépréciation ou agression;
 - incongruité ou deux volets.
3. Versions «adlériennes»
4. Usage stratégique de l'humour
5. L'humour: outil à son meilleur!
6. L'humour dans le processus de consultation, d'orientation et de psychothérapie:
 - établir et maintenir la relation d'aide;
 - diagnostiquer par l'humour;
 - interpréter avec humour;
 - orienter avec humour.

présenté par Régis Millereau

Déroulement de l'atelier

1. Présentation des participantes et de l'animateur
2. Aperçu général de l'atelier: contexte et objectifs
3. La créativité comme outil d'animation des ressources

Ce bloc conférence permettra de mettre en relief ce qui pourrait être intéressant d'emprunter à la créativité en termes de connaissances, d'attitudes ou encore de savoir-faire afin de l'utiliser comme outil supplémentaire d'animation dans les groupes auprès desquels vous oeuvrez.

4. Activité de consolidation des acquis

Il ne suffit pas de comprendre les choses, il faut se les approprier pour qu'elles deviennent significatives. Et si l'on souhaite modifier certaines habitudes ou certains comportements, il faut s'engager dans l'action, l'expérimentation. Ce deuxième volet vous amènera à isoler ce qui vous a le plus séduit, dans la partie "conférence", et de le transférer dans votre pratique.

HOMMAGE À LYSE LEDUC

REMISE DU PRIX CIAFO



Mesdames Jeanne Blackburn et Lyse Leduc

LYSE LEDUC RÉCIPIENDAIRE DES PRIX CIAFO

Depuis 1992, le CIAFT distribue deux prix CIAFO: l'un est destiné à une membre du CIAFT et l'autre est remis à une femme extérieure à l'organisme qui a contribué à la promotion des droits des femmes sur le marché du travail.

Cette année le CIAFT a voulu rendre un hommage tout spécial à Lyse Leduc en lui décernant les deux prix CIAFO 94 . Par ce geste le conseil d'administration, au nom des membres du CIAFT, a voulu lui témoigner toute sa gratitude et la remercier pour ces dix années consacrées à l'amélioration de la condition sociale et économique des femmes. Comme plusieurs d'entre vous le savent, Lyse Leduc, qui a dirigé le CIAFT pendant toutes ces années, occupe maintenant les fonctions de député du comté des Mille-Iles à l'Assemblée nationale.

Ce prix lui a été remis par Madame Jeanne Blackburn, ministre de la Sécurité du revenu et responsable de la Condition féminine, lors du cocktail organisé dans le cadre du congrès annuel du CIAFT. Il a réuni près d'une centaine de collègues et amies de Lyse dans une atmosphère sympathique et amicale. Les témoignages chaleureux de Mesdames Jeanne Blackburn, Pauline Marois, Marie Lavigne, Micheline Simard et l'allocution émouvante de Lyse Leduc auront transformé cette soirée en un moment magique...

Afin de vous faire revivre ces précieux instants, nous reproduisons ici de larges extraits des allocutions de Mesdames Jeanne Blackburn et Lyse Leduc.

Allocution de Madame Jeanne Blackburn



Permettez-moi d'abord de remercier les organisatrices de ce congrès de m'avoir invitée à venir vous rencontrer.

C'est un privilège que l'on m'offre ici ce soir de rendre hommage à votre travail comme intervenantes auprès des femmes en intégration ou réintégration sur le marché de l'emploi.

Et votre travail n'est pas facile.

Aujourd'hui, la pauvreté se conjugue au féminin. Son visage est celui de milliers de femmes et de 250 000 enfants qui

grandissent dans une culture inacceptable: celle de l'indigence.

Il nous faut proposer des solutions de changements. À titre de ministre de la Sécurité du revenu et responsable de la Condition féminine, je ne ferai pas la chasse aux pauvres, mais à la pauvreté.

Il ne suffit plus de proclamer le droit des femmes à l'égalité et aux mêmes chances, il faut mettre en place des moyens et des politiques pour actualiser ce droit à l'autonomie, laquelle passe, vous le savez mieux que quiconque, par l'autonomie financière.

L'autonomie financière, c'est une loi pro-active en matière d'équité salariale qui, à l'effet, valorisera à sa juste mesure le travail traditionnellement occupé par les femmes et ainsi reconnaîtra dans les faits, l'équivalence en emploi.

L'autonomie financière, c'est aussi la perception automatique des pensions alimentaires. Il s'agit simplement d'équité, d'un plus juste partage des responsabilités parentales et du devoir des pères envers leurs enfants.

La précarité de l'emploi se conjugue aussi au féminin. Combinée aux emplois mal rémunérés qui sont le lot de bien des femmes, elle est une cause importante de la féminisation de la pauvreté. Surtout en temps de crise économique comme celle que nous venons de passer et en période de réorganisation du marché du travail que l'on essaie de comprendre...

Le thème de votre congrès est d'ailleurs évocateur: **Vers une solidarité renouvelée.**

Les problèmes de femmes sont des problèmes qui concernent toute une société. Et cela ne peut se faire sans vous, sans les groupes de femmes. Je souhaite que nous établissions un dialogue qui soit permanent afin que je puisse bénéficier de votre expertise de première ligne.

La particularité du CIAFT, ou plutôt de ses membres, est d'offrir aux femmes sans emploi des programmes de formation visant l'accès au monde du travail. À ce titre, vous avez eu à expérimenter des programmes offerts et supervisés par mon ministère, ne pensons qu'aux SEMO-femmes. J'aimerais vous dire que nous sommes présentement à réfléchir à un programme qui s'adresserait plus particulièrement aux femmes cheffes de famille monoparentale et dont les objectifs s'arrimeraient avec ceux que vous poursuivez.

Il faut que les mesures et les programmes gouvernementaux se rapprochent des personnes, de leurs besoins spécifiques et de leur milieu de vie.

Pour ce faire, le Ministère de la Sécurité du revenu, le Secrétariat à la Condition féminine et le Conseil du Statut de la femme doivent se retourner vers les besoins des femmes, dans les régions, sans faire de mur-à-mur, en leur fournissant support, recherche-action et en exerçant un rôle de coordination et

d'accompagnement. Pour paraphraser, je vous dirais: "Allez, croissez et multipliez-vous".

Une vraie façon de gouverner est celle qui déconcentre le pouvoir en le distribuant entre plusieurs mains, dans différents lieux, pour que les femmes puissent faire pression de partout et sur tous les sujets en faisant valoir le projet de société formulé par elles au fil des ans.

Depuis douze ans, le CIAFT s'est associé à ce projet de société. Un élément moteur de cette association a été sa directrice générale, Lyse Leduc. Par son engagement, le CIAFT a été le chef de file de dossiers qui n'étaient pas portés par d'autres intervenantes, notamment la discrimination systémique, l'équité salariale, les acquis expérientiels, l'accès à la formation. Grâce à son travail acharné, la cause des femmes et leur droit au travail ont été mis sur la place publique. C'est un bel héritage et je suis assurée que la nouvelle directrice générale saura le faire fructifier.

Maintenant que Madame Leduc est devenue ma collègue, je suis convaincue que c'est avec le même engagement qu'elle fera entendre sa voix à l'Assemblée nationale. Madame Leduc, je vous félicite et permettez-moi, au nom du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, de vous remettre le CIAFO 94.

Placez-le bien en vue. Si, à un moment ou un autre, vos nouvelles fonctions vous paraissent trop lourdes, rappelez-vous que vous n'êtes pas seule à vouloir changer le quotidien des femmes.

Allocution de Madame Lyse Leduc

Très chères collègues et amies,

En tout premier lieu, je veux remercier les membres du jury qui ont retenu ma candidature pour le prix du CIAFO 1994. C'est avec beaucoup de fierté et d'émotion que je reçois cette récompense. Quand me revient en mémoire le nom des précédentes gagnantes, Lyse Doyle, Francine Grégoire, Diane Lavallée et Jeannine McNeil, des personnes pour lesquelles j'ai tant d'estime, je ne peux être qu'honorée de voir mon nom associé à ces femmes exceptionnelles. Il est toujours agréable d'être en bonne compagnie.



Ce prix vient clore une année fertile en émotions de toutes sortes. Si 1994 fut pour moi une année spéciale, c'est un peu grâce aux femmes du CIAFT. Après tout, je vous dois, en quelque sorte, mon élection à l'Assemblée nationale. Autant l'expérience acquise ces dix dernières années à travailler avec vous, que la possibilité de militer au sein du P.Q. que vous m'avez donnée malgré les risques politiques que cette association auraient pu impliquer - bref ces deux raisons et beaucoup d'autres ont contribué à ma victoire du 12 septembre.

Mais le CIAFT c'est beaucoup plus encore. On dit souvent que l'on reconnaît les vrais ami-e-s dans les moments difficiles - vous le savez, 1994 a aussi été pour moi une année marquée d'une dure épreuve - et bien, je tiens à dire ici ce soir combien votre appui m'a aidée à passer au travers ces moments plus difficiles de ma vie personnelle. Et ça, jamais je ne l'oublierai. Micheline Simard, Marie-Claude Martel, Ginette Busque, Christiane Tessier, Thérèse Sainte-Marie, Jacinthe McCabe et Christiane Miville-Deschênes, merci et surtout merci pour votre amitié. Membres des conseils d'administration présentes et passées, bénévoles et militantes du CIAFT, à vous aussi, je tiens à exprimer ma gratitude.

J'accepte ce prix avec d'autant plus de bonheur, qu'il vient couronner de la plus belle façon qui soit mon travail au sein d'un organisme extraordinaire. Un groupe où l'on retrouve des femmes dynamiques et fortes. Oui, vous êtes dynamiques. Comment vous qualifier autrement, vous qui êtes présentes partout où l'exige l'amélioration de la situation des femmes sur le marché du travail? Et oui, vous êtes des femmes fortes également, puisque le militantisme au CIAFT, de l'action bénévole essentiellement, s'ajoute à vos nombreuses responsabilités de la vie de tous les jours. Bravo les filles!

J'ai quitté ce beau monde pour celui de la politique. Je ne peux pas encore dire si ce dernier est moins joli. Mes deux premiers mois comme députée ont été consacrés principalement à l'organisation des bureaux de Québec et de comté. Cependant, je vous dis qu'il existe au moins une similitude entre la vie de députée et celle de directrice générale du CIAFT. Au CIAFT, Jacinthe McCabe et moi, on se disait souvent: "dans un mois ou deux, les choses vont se tasser. On sera moins occupées". En fait, ça n'arrivait jamais. On était toujours débordées. On continuait de le souhaiter quand même pour s'encourager. Et bien figurez-vous donc que vendredi dernier, Jacinthe, qui en passant est maintenant mon adjointe dans le comté de Mille-Iles, Jacinthe me dit: on ne doit pas se décourager Lyse, les choses vont se calmer en janvier!". Comme quoi, plus ça change, plus c'est pareil!

En fait mon travail de députée ressemble beaucoup à celui de directrice générale du CIAFT. Je travaille sur des dossiers et je souhaite les voir déboucher. Disons qu'en politique, les champs d'intervention sont plus nombreux. À titre d'exemple, au cours d'une journée passée à l'extérieur, peu après les élections, je passe au bureau prendre mes messages et on me transmet la note suivante: "s'il te plaît, rappeler madame Chose, elle a un problème de mouffette sur son terrain et elle veut que tu l'aides à s'en débarrasser!" C'est ce qu'on appelle du travail terrain.

Je fais face à des situations imprévues. Si je dois assister à un souper dansant, il me faut absolument trouver une escorte qui sache danser et se taire. Sois beau mais tais-toi!! Suis-je en train de reproduire les stéréotypes à rebours?

Plus sérieusement, je me suis rendue compte de l'impuissance de la députée à aider concrètement et de façon immédiate les plus démunis. La plupart du temps les personnes viennent à mon bureau en dernier recours une fois que toutes les autres démarches ont échoué. Et souvent, le mieux que je puisse faire est de les inciter à entreprendre de nouvelles démarches auprès de nouvelles personnes. Est-ce suffisant? Je ne le crois pas. J'espère qu'avec le temps j'apprendrai à faire des miracles.

Pour ce qui est de la vie parlementaire, je pourrai mieux en parler dans un an ou deux ou trois. Quoiqu'il en soit, je participe avec Céline Signori et Denise Carrier-Perreault au comité sur l'implantation d'un système de perception des pensions alimentaires, présidé par la Ministre de la Sécurité du revenu, Jeanne Blackburn. Je siège également au comité sur la révision de la loi régissant les bingos, un domaine pour lequel mon passage au CIAFT ne m'est d'aucune utilité malheureusement.

Au cours de ce mandat, je me donne comme objectif de créer un réseau d'influence afin de faire progresser les dossiers concernant les femmes dont ceux qui ont fait l'objet d'engagements électoraux de la part de mon gouvernement. Parmi ceux-ci, je citerai l'adoption d'une loi pro-active en équité salariale, l'implantation d'un système universel de perception des pensions alimentaires et le développement du réseau des services de garde. Cependant, je ne me limiterai pas à ces seuls domaines. D'autres dossiers méritent l'attention et la considération du gouvernement, comme le financement des groupes communautaires semblables au CIAFT.

J'ose espérer qu'avec tous ces projets sur la table ma carrière de députée s'avérera aussi passionnante que l'ont été ces années passées au CIAFT et dans le mouvement des femmes. J'ai confiance que d'ici quatre ans, je pourrai témoigner que le "job" de députée est loin d'être inutile et qu'il m'apportera satisfaction, moi, qui m'apprête à l'exercer avec espoir, détermination et réalisme.

Quoiqu'il advienne à Québec, sachez qu'il y aura toujours une place dans mon coeur et dans mes souvenirs pour ces dix ans passés avec vous.

Merci.

EN CONCLUSION

"Intéressant, enrichissant, stimulant". Voilà quelques épithètes utilisées par les participantes pour qualifier le congrès.

Dans un contexte où les droits sociaux et particulièrement les droits des femmes subissent des reculs, il apparaît d'autant plus important de se donner des moments de ressourcement, de resserrer nos liens et de s'unir autour d'analyses et de stratégies d'action communes.

Dans ce sens, le congrès qui se tenait sous le thème "Vers une solidarité renouvelée" visait juste. Il a permis aux membres du CIAFT d'échanger leurs préoccupations et de se solidariser autour d'un objectif commun: l'amélioration des conditions socio-économiques des femmes.

L'année 94-95 sera encore une fois une année bien remplie pour le CIAFT. Les membres ont réaffirmé la nécessité que le CIAFT demeure un groupe de pression politique. Afin de maintenir notre poids politique nous devons continuer à assurer la relève et augmenter le membership de notre regroupement. Enfin, comme il le fait depuis 12 ans, le CIAFT interviendra dans tout dossier visant un meilleur accès à la formation et à l'emploi pour les femmes.

Votre présence et votre participation sont essentielles à la réussite de nos projets. Nous souhaitons vous retrouver nombreuses au rendez-vous l'an prochain!

Louise Brossard
organisatrice du congrès

PERSONNES RESSOURCES

Francine Burnonville

514-844-6907

Suzanne Garon

Université de Sherbrooke

819-821-7246

Mona-Josée Gagnon

Service de recherche de la FTQ

514-383-8000

Danielle Hébert

Comité condition féminine de la CSN

514-529-4998

Francine Lepage

Conseil du statut de la femme

514-873-8384

Régis Millereau

514-836-2209

Joseph C. Pellegrino

514-322-5386