

ACTES DU CONGRES 1990

**Le déficit au féminin,  
le féminisme en action**

opérés  
1990

nombre

1200 rue Berri, bureau  
Métro (St-Jacques)  
M 4  
TÉL (514) 844-0760

**GAET**  
Les Femmes

conseil d'orientation pour  
l'écrit des femmes  
au travail du Québec

---

Coordonnatrice: Lyse Leduc

Comité contenu du

congrès 1990: Martine Groulx, COFFRE  
Louise Gagnon-Lessard, Passage Yamaska  
Michèle Hamel, Le Jalon  
Lyse Leduc, CIAFT  
Jacinthe Mc Cabe, CIAFT

Comité organisateur: Lyse Leduc, Jacinthe Mc Cabe, Christiane Miville-Deschênes, Lise Tremblay

Secrétaire de rédaction: Jacinthe Mc Cabe

Impression: Centre de copies C.L.

Rédaction: Lise Tremblay et Christiane Miville-Deschênes

Nous remercions sincèrement toutes celles et tous ceux qui ont rendu possible la tenue du 8e congrès annuel du CIAFT. Pour leur collaboration à la réalisation du Droit de parole, des ateliers et de l'assemblée générale, nous remercions: les invitées spéciales, les personnes ressources, les secrétaires et animatrices d'ateliers ainsi que leurs organismes respectifs.

Pour leur soutien financier et leur commandite: Banque Nationale du Canada, Travail Canada, Ministère de l'Éducation du Québec, Ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du Revenu et de la Formation Professionnelle, Secrétariat d'État.

---

---

## **Table des matières**

---

<b>1. Avant-propos</b>	<b>page 3</b>
<b>2. Présentation</b>	<b>page 4</b>
<b>3. Activité d'ouverture "Droit de parole"</b>	<b>page 5</b>
<b>4. Ateliers série "A"</b>	<b>page 11</b>
<b>5. Résumé de la conférence du souper rencontre</b>	<b>page 50</b>
<b>6. Ateliers série "B"</b>	<b>page 54</b>
<b>Annexe: liste des personnes ressources</b>	<b>page 85</b>

---

---

## Avant-propos

---

*Comme à chaque année, en novembre, le CIAFT tenait son congrès annuel. Ce huitième congrès avait comme thème "Le déficit au féminin, le féminisme en action". Les deux jours du congrès nous ont permis de prendre du recul face à notre pratique féministe et aussi de constater à quel point la situation économique des femmes n'est pas rose (sans jeu de mots).*

*Nous vous présentons donc les actes du colloque '90 en espérant que cet outil d'information et de références saura vous être utile dans votre pratique quotidienne ainsi que pour nourrir vos réflexions.*

*Pour que le congrès soit une réussite et que les actes soient une réalité, plusieurs personnes ont dû s'impliquer. Je voudrais ici les remercier: Lyse Leduc, Jacinthe Mc Cabe, Lise Tremblay, Christiane Miville-Deschênes et les nombreuses autres.*

*Je vous souhaite une bonne lecture*

*Martine Bégin  
Présidente*

---

---

## Présentation

---

*Après chaque congrès vient le temps des bilans et celui de la publication des actes du congrès; nous sommes fières de vous présenter l'édition '90! On dit parfois que la mémoire est une faculté qui oublie: aussi, les actes du congrès sont là pour garder vivant dans notre esprit le congrès '90 sous le thème "Le déficit au féminin, le féminisme en action!"*

*Ils nous permettent d'avoir sous la main le résumé des causeries et des échanges, les recommandations de l'assemblée générale, ainsi que le rappel du vécu social et amical de ces deux journées de congrès.*

*Nous aimerions souligner que les actes sont rédigés à partir des documents reçus des personnes ressources ainsi que des résumés d'ateliers.*

*Enfin, nous profitons de ce moyen privilégié pour remercier les personnes ressources de leur professionnalisme, les intervenantes de leur participation active, et toutes celles qui ont assuré la réussite de cet événement.*

*Merci et bonne lecture!*

*L'équipe de rédaction*

---

---

## Droit de parole

---

En cette année du 50e anniversaire du droit de vote des femmes, les bilans furent nombreux; l'histoire a défilé sous nos yeux et a fait ressortir tous les acquis des femmes depuis cinquante ans.

Mais à travers cette histoire du féminisme se dessine une triste réalité... les conditions de vie économique des femmes. Si l'on jette un coup d'oeil autour de nous, on remarque de plus en plus de pauvreté dans notre société dite "abondante et riche". Et cette pauvreté se vit beaucoup au féminin... Est-ce à dire que le féminisme qui devait aider les femmes à se prendre en main et à prendre leur place, à acquérir connaissances, formation, indépendance et autonomie, aurait failli à sa tâche? Est-ce que le féminisme a favorisé l'amélioration de la vie économique des femmes par l'accession à une plus grande confiance en elle, au marché du travail, aux métiers non traditionnels? Le féminisme a-t-il et est-il encore aujourd'hui un élément "moteur" de l'évolution de la condition économique des femmes?

Questions cruciales et inévitables pour les années à venir.. questions auxquelles chacune sera appelée à répondre en début de congrès, lors de l'activité d'ouverture "Droit de parole".

Sous l'habile direction de Martine Bégin, les invitées spéciales sont amenées à donner leur point de vue spécifique, selon leur champs d'expérience personnelle et à susciter la discussion avec l'auditoire. Ces invitées spéciales sont mesdames:

*Marie Lavigne*, présidente du Conseil du Statut de la Femme

*Lise Poulin-Simon*, économiste

*Colette Gagnon*, femme d'affaires

*Marie-Claude Lortie*, journaliste à La Presse.

Aussi, la question fut posée à chaque participante à leur arrivée et 83.2% estimait que "Oui", le féminisme avait amélioré la condition économique des femmes, et 16.8% croyait que "Non". Nous reprendrons le vote sur la question en fin de discussion. Voici donc un court résumé de ce droit de parole qui expose les grandes lignes des interventions.

---

Comme première intervenante dans le débat, Marie Lavigne a souligné que le mouvement féministe n'a pas réussi à résoudre le problème de la pauvreté des femmes mais qu'il a tout de même provoqué des changements structurels qui avaient été demandés par les femmes.

"..... la grande faillite, non seulement du mouvement des femmes mais aussi de tous les mouvements, est, qu'en ce temps de grande justice sociale du 20e siècle, on n'a pas réussi à éliminer la pauvreté. Jamais nous n'avons eu autant de richesses et malgré cela, nous n'avons pas su briser les poches de la pauvreté.

On a tendance à rendre le mouvement féministe responsable du fait que l'on ait laissé des femmes dans des situations de pauvreté, or ce qu'il ne faut pas oublier, c'est qu'il y a eu des changements structurels qui ont été faits à cause des femmes: réforme des codes civils( syndicalisation, patrimoine familial). Si certaines bases ont été posées, c'est que des femmes les ont demandées.

Si l'on regarde l'ensemble des femmes au Québec entre 20 et 44 ans, plus de 70% d'entre elles sont sur le marché du travail. Elles ont donc une certaine autonomie économique. C'est un fait réel. L'autre 30% vit un état de dépendance, certaines par choix ( femmes au foyer ), d'autres face à l'État (aide sociale). Le grand échec, c'est la faiblesse économique des femmes et la pauvreté."

Madame Lise Poulin-Simon nous a, quant à elle, questionnées-és sur les divers aspects de la vie économique des femmes; elle a exposé que la pauvreté n'est pas uniquement un problème du mouvement féministe, mais un problème de société; on n'a qu'à regarder tout le phénomène des familles monoparentales et de leur situation économique.

"La liberté a un prix. L'autonomie a-t-elle des avantages ou uniquement des coûts? J'ai analysé la question davantage à court terme; nous devons faire un bilan des avantages et des gains et aussi des coûts. Je me suis posée les questions suivantes et tenté d'y répondre:

1. Est-ce que le niveau de vie des femmes au Québec a augmenté? **Oui**
2. Est-ce que le pouvoir d'achat familial dans lequel les femmes vivent a augmenté? **Oui**
3. Est-ce que le pouvoir d'achat individuel ou le pouvoir des revenus a augmenté? **Non**

- 
4. Est-ce que le salaire relatif des femmes par rapport aux hommes a augmenté? **Dans certaines catégories, mais très peu.**
  5. Est-ce que le pouvoir économique et politique des femmes a augmenté?  
**Oui**
  6. Est-ce que l'emploi des femmes par rapport aux hommes a augmenté? Y-a-t-il plus d'emplois qui vont aux femmes? **Oui**, dans les derniers 10 ou 15 ans, l'emploi qui a le plus progressé, c'est l'emploi des femmes. Malheureusement, ce ne sont ni les meilleurs emplois, ni les meilleurs revenus.
  7. Est-ce que la sécurité économique des femmes a augmenté? Sur cela, je dirais que pour celles qui vivent en couple, dont le couple est stable, c'est **comme autrefois, c'est aussi bon**. Pour celles qui vivent en couples instables ou qui sont monoparentales, c'est évident que la situation économique s'est détériorée. Mais je ne crois pas que ce soit le mouvement féministe qui n'a pas réussi ce grand défi de lutte à la pauvreté mais plutôt la société dans son ensemble."

L'animatrice relance le débat: "Depuis 1975, le pourcentage de femmes vivant sous le seuil de la pauvreté n'a pas changé. Ne serait-on pas alors tenté de se dire que l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail n'a pas, en grande partie, servi l'économie elle-même ou est-ce que la société capitaliste aurait pu se passer de l'arrivée des femmes sur le marché du travail?"

"La société avait besoin des femmes sur le marché du travail mais, ce qui fait que la pauvreté relative des femmes par rapport aux hommes est restée la même, c'est la situation économique des familles monoparentales. Le taux de divorce fait qu'il y a plus de familles monoparentales.

Le mouvement féministe a été un instrument pour faire en sorte que les changements fondamentaux de la société se fassent et pour qu'un groupe, les femmes, subisse le moins de coûts face à ces changements, il fallait qu'il s'organise, d'où le mouvement féministe qui a permis aux femmes de s'en sortir avec le moins de mal possible.

Ce qui fait que nous avons amélioré nos conditions, c'est aussi que nous travaillons sur des politiques sociales. Il faut travailler à l'amélioration des conditions économiques des femmes et non seulement tenter de conserver des acquis."

---

Madame Colette Gagnon, pour sa part, considère que ce n'est pas le mouvement féministe qui lui a permis d'arriver où elle est aujourd'hui, mais bien son effort, sa personnalité et son travail personnel.

" Dans mon cas, je ne peux pas généraliser. J'ai oeuvré seule. Je n'ai jamais milité au sein des mouvements féministes. Le mouvement féministe a sûrement aidé une certaine catégorie de femmes. Pour qu'il soit véritablement efficace, on doit user de stratégies, particulièrement de sagesse et de non provocation. Il faut se l'admettre, les hommes détiennent le pouvoir de la place qui nous revient et nous voulons le reprendre. J'ai vécu une bataille ardue durant 10 ans pour prouver que j'avais les qualités et le talent pour mener à bien une entreprise. J'ai dû faire oublier certains préjugés et certains tabous que des personnes de mon entourage avaient dans leurs têtes. Je ne peux vous donner d'expérience générale, j'ai cheminé seule, sans aide. Je ne crois pas que d'avoir milité dans des mouvements féministes m'aurait aidé davantage à cause de ce que je suis, de ma personnalité."

L'opinion de Madame Marie-Claude Lortie n'a laissé personne indifférent.

" Au départ, j'ai envie de croire que le mouvement féministe n'a rien changé: les femmes sont plus pauvres que jamais, il n'y a pas d'emploi sauf à temps partiel ou à contrat. C'est décourageant.

Mais en parlant avec d'autres personnes, on s'est demandé pourquoi, bien que les femmes aient accédé au marché du travail, elles soient devenues si pauvres. Peut-être parce que le marché du travail n'était pas prêt à les recevoir et que la combinaison de la famille et du travail s'est avérée presque impossible, sinon très difficile.

Le problème, dans le marché du travail, ce ne sont pas les femmes qui avancent mais les hommes qui les reçoivent. Pour améliorer cela, la seule chose à faire est d'essayer de bouger les hommes. Aujourd'hui, les hommes ont souvent les mêmes besoins que les femmes: garderies, congés parentaux. Il faut créer des alliances avec eux, les tenir par la main et leur pousser dans le dos."

Les intervenantes ont enrichi le débat par des affirmations ou réflexions qui réaffirment la nécessité de travailler collectivement à la lutte à la pauvreté des femmes, et de poursuivre le développement du mouvement féministe.

"Le mouvement féministe a amélioré la condition économique des femmes.

---

Amélioré n'est pas un mot très engageant dans le vocabulaire. Il reste d'énormes choses à faire. Le boomerang est vraiment la conciliation entre famille et travail. C'est à se demander s'il n'y a pas de détérioration dans ce domaine. Un des baromètres, c'est que la violence n'a pas cessé ni même diminué. C'est sûrement un indicateur que la situation économique des femmes n'est pas très bonne. Il y a un lien entre tout cela. Parce que nous travaillons dans le milieu des femmes, nous avons l'impression que certains préjugés n'existent plus, mais on se rend compte à l'extérieur que non seulement ils existent mais qu'ils sont énormes."

"Les améliorations que le mouvement féministe a apportées sont des améliorations pour des femmes de classes moyenne et professionnelle, blanches, nées ici et qui ont accès à l'éducation. Après des femmes immigrantes ou défavorisées, les améliorations sont moins évidentes. Aujourd'hui, nous en sommes à une nouvelle étape, si nous ne changeons pas notre stratégie, nous allons faire des erreurs. Il faut davantage se tourner vers les femmes de la classe ouvrière."

"Il y a actuellement une polarisation très importante dans toutes les catégories, plus particulièrement chez les femmes d'affaires ou les travailleuses autonomes, polarisation également des revenus et des conditions d'emploi. C'est une réalité qu'il est important de voir."

"A cause du taux de chômage, il y a beaucoup de concurrence sur le marché du travail, il n'est alors pas évident que les hommes soient désireux de nous voir accéder au marché du travail."

"Le mouvement des femmes n'a pas encore trouvé de stratégies quant à la pauvreté, mais la société non plus. Nous sommes dans une situation économique qui défavorise l'ensemble de certains groupes de la société et même s'il y a eu une amélioration de l'économie, la majorité des couches sociales n'en a pas profité. Les femmes se situant souvent en bas de l'échelle, en paient davantage le prix."

"Les femmes qui ont mené des luttes sur le marché du travail pour améliorer les conditions de travail dans le secteur public par exemple ont certainement joué un rôle dans l'amélioration du sort des femmes: services de santé et d'éducation assumés maintenant par l'Etat. Il nous reste à améliorer le sort des plus démunis et automatiquement, c'est celui des femmes que nous améliorerons."

"Le mouvement des femmes a fait défoncer des portes, a fait avancer des choses."

---

Avant les femmes étaient sous une dépendance, celle du mari, celle de l'église, maintenant nous sommes sur le marché du travail. Est-ce ce que l'on souhaitait? Les femmes sont de plus en plus conscientes du virage technologique qu'elles doivent prendre et savent qu'elles doivent s'assumer économiquement. C'est un discours que l'on n'entendait pas il y a 10 ans. On a avancé."

"On parle beaucoup de plein emploi, dans le cadre d'une telle politique, comment peut-on avoir la garantie qu'on ne retrouvera pas cette polarisation qui existe actuellement, quelle sera la garantie de la qualité de ces emplois? Où se situent les femmes?"

"La stratégie d'emploi signifie non seulement d'avoir un certain nombre d'emplois mais aussi une qualité d'emploi. On s'interroge beaucoup sur la gestion des emplois, sur la manière de les améliorer et cela doit passer par une stratégie de formation professionnelle efficace, ce que nous n'avons pas actuellement. Nous faisons de la gestion de chômage et non de la gestion d'emploi. Il faut passer à l'inverse, s'attaquer au problème directement et non pas bureaucratiquement."

La question de départ a été reprise à la suite des discussions avec le résultat que 94.7% ont répondu "Oui" à la question que le féminisme a amélioré les conditions économiques des femmes, et 5.3% ont répondu "Non"; ce qui nous démontre bien que les femmes reconnaissent les progrès et les acquis du mouvement féministe, tout en étant collectivement solidaires de la lutte pour de meilleures conditions de vie économique des femmes.

Cette activité fut très appréciée par l'ensemble des congressistes et a permis à chacune de prendre un temps de réflexion et d'échanger en toute solidarité.

---

## Ateliers série "A"

---

1. La difficile voie vers autre chose: formation professionnelle
3. Presque tout sur l'équité salariale...
4. L'emploi en devenir: enjeux et perspectives pour les femmes
5. Femmes d'ailleurs et femmes d'ici: intégration des femmes immigrantes
6. P.A.E.: Peut-on Avoir l'Égalité?

---

## A-1. La difficile voie vers autre chose

---

Personne ressource: Lise Doyle, Conseil du Statut de la Femme

*Si l'on parle de la lutte à la pauvreté des femmes, un des éléments de solution est l'élément "formation". Formation pour qu'elle puisse se libérer de la dépendance de l'état et accéder au marché du travail. Alors, dans le cadre de la formation professionnelle, où se situent les femmes? Leur désir d'améliorer leur condition sociale et économique est-il facilité? Est-ce que la formation offerte aux femmes est vraiment qualifiante et tournée vers des options gagnantes? A partir d'une récente étude du Conseil du Statut de la Femme, Mme Lise Doyle propose des éléments de réponses.*

*Le déroulement de l'atelier s'organise autour de la question: Quel levier doit être utilisé pour favoriser une formation professionnelle qualifiante pour les femmes? Pour trouver des réponses à cette question, on peut se demander:*

- 1. Qu'est-ce qui est important pour les femmes: une solide formation de base, une reconnaissance de cette formation de base pour celles qui l'ont déjà, une mise à niveau (seulement 75 femmes participaient à ce programme en 1987-88 et 30 en 88-89), ou une formation professionnelle d'appoint, pointue, en alternance, longue, continue?*
- 2. Peut-on envisager des alternatives nouvelles où les femmes suivraient des cheminements différents tout aussi reconnus et valorisés les uns que les autres?*
- 3. Peut-on penser à des programmes organisés et structurés sur la base de l'alternance: travail rémunéré en entreprise combiné avec une formation d'appoint?*
- 4. Peut-on penser à l'apprentissage dans certains métiers où les femmes ne sont pas traditionnellement représentées?*

---

*Ce qui est ressorti des discussions est que nous devrions: 1- développer une meilleure concertation avec les intervenantes impliquées/és en formation professionnelle dans le milieu scolaire; cela aurait un impact sur la crédibilité des cours. Aussi la multiplicité des lieux et des critères d'admissibilité nuisent à l'accès à la formation. 2- Souhaiter un changement des mentalités, d'attitudes et de comportements des enseignants. 3- Les femmes en métiers non traditionnels ont besoin d'encadrement, de renforcement, de support, d'amélioration des services de garde et des allocations. 4- parler de métiers d'avenir plutôt que de travail non traditionnel et travail traditionnel.*

*En guise de conclusion, nous vous présentons le texte produit par la personne ressource dans le cadre de cet atelier.*

## **Historique de la formation professionnelle**

Celles qui ont lu "S'engager pour l'avenir" sauront déjà que le développement de la formation professionnelle est étroitement lié, ici comme ailleurs, au développement de l'industrialisation. Ce livre est d'ailleurs la principale source des informations qui suivent.

Au début du siècle, le réseau scolaire correspondait à la hiérarchie sociale de l'époque: l'école de rang (Filles de Caleb); les collèges classiques (pour former des avocats, médecins, prêtres).

Le système de la formation professionnelle s'est construit par le haut en commençant par l'école polytechnique qui s'est rattachée à l'Université de Montréal en 1888 pour former des ingénieurs.

En 1910-11, on assistait à la création des écoles techniques pour former des techniciens, des chefs de service, des contre-maîtres dont les entreprises avaient besoin.

Les écoles de métier qui formaient des bons ouvriers qualifiés, apparaîtront en 1925 pour offrir une autre voie aux élèves échouant dans les écoles techniques.

Progressivement, l'enseignement professionnel et technique est considéré comme un outil de reconquête économique.

---

L'enseignement professionnel est cependant mal vu par les élites traditionnelles formées aux collèges classiques et mal vu par le clergé. Cette formation qui sera en conséquence marginalisée et sous-développée aura pour effet de voir les québécoises et les québécois (sous-scolarisés) grossir les rangs des manoeuvres et des employés non qualifiés.

C'est à partir des années 30 que le système de formation professionnelle a reçu un peu plus de considération.

La crise économique, la renaissance d'un certain nationalisme et surtout l'effort de guerre contribueront à attirer un grand nombre d'élèves vers l'enseignement professionnel et technique.

Les besoins de formation sont aussi accrus par l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail, notamment dans l'industrie de l'armement.

C'est en 1941, avec la "Loi de l'enseignement spécialisé" que l'État assume l'entière responsabilité de ce que deviendra véritablement un réseau intégré de formation professionnelle et technique.

La faible scolarisation des québécoises et québécois constitue une lourde hypothèque pour le développement de la formation professionnelle. L'idée que l'éducation peut constituer un outil de reconquête économique redevient à la mode.

Déjà très présent depuis 1919, le gouvernement fédéral va accroître sa présence dans le champ de la formation professionnelle d'abord en signant une entente fédérale provinciale sur la formation des jeunes de 16 à 30 ans qui sont en chômage et en 1940 en signant une entente sur la formation de guerre.

L'aide fédérale entraîne une forte expansion de la formation professionnelle et, fait significatif, cette expansion ne concerne pas prioritairement la formation technique, elle est plus particulièrement centrée sur la formation d'ouvrières et d'ouvriers qualifiés (à titre d'exemple: le nombre d'écoles de métier passe de 7 à 32 entre les années 1937 et 1946 alors que le nombre d'écoles techniques se maintient à 5).

Cette période s'avère donc déterminante à plus d'un titre. En plus de placer la responsabilité de la formation professionnelle sous la gouverne de l'État, elle reconnaît aux institutions scolaires la compétence en matière de formation

---

professionnelle et consacre l'idée que la productivité et le développement économique passent par un effort de scolarisation et de formation. L'urgence de guerre avait permis de constater qu'un cours purement professionnel permet d'atteindre les objectifs visés et que la collaboration entre l'entreprise et les écoles profite autant à l'entreprise qu'aux institutions scolaires donc qu'il y a place dans le système d'éducation pour des cours pratiques de métier.

La fin de la guerre est marquée par une réduction de l'effort fédéral. Des écoles de métier créées à la faveur de l'effort de guerre ne survivent pas à la fin des hostilités. L'école d'aéronautique qui avait accueilli 5700 élèves entre 1937 et 1944 doit fermer ses portes en 1945. Le Québec apprend qu'il n'est pas toujours bon de compter sur le fédéral.

Le système éducatif québécois n'est pas fondamentalement transformé par le développement de la formation professionnelle. Il demeure un système élitiste et sexiste plaçant au sommet de ses valeurs une formation générale classique.

L'enseignement professionnel et technique n'en continue pas moins de progresser après 1945 mais au rythme que lui impose la société. Cet enseignement est constitué en trois réseaux distincts:

-un premier réseau public qu'on peut qualifier "d'État" et qui est conséquent en bonne partie de l'effort de guerre. Il comprend principalement les écoles de métier et les écoles techniques.

-un deuxième réseau "privé": ces écoles sont spécialisés dans la mécanique-auto, la confection, la coiffure, la danse, la réfrigération.

-un troisième réseau centré sur les centres d'apprentissages qui offrent parfois les mêmes formations que le réseau public (des 18 commissions d'apprentissage entre 1945 et 1965, 12 s'occupaient des métiers du bâtiment).

En combinant ces trois réseaux on n'atteignait cependant que 12% au maximum d'une clientèle en âge de s'y inscrire (4% dans le réseau public).

Selon l'auteur de "S'engager pour l'avenir", cette situation est l'expression des valeurs d'une société encore marquée par un discours conservateur qui condamne ou accepte à contrecœur l'industrialisation et qui accorde fort peu de considération sociale aux métiers.

---

## Révolution tranquille

Au moment de la révolution tranquille, celle-ci fait face à une école en retard et une société en changement. Le Québec est marqué par la sous-scolarisation chronique de sa population et le sous-développement de sa formation professionnelle.

## Les faits marquants de la révolution tranquille

### Un train de mesures pour une réforme majeure du système d'éducation au Québec

Dans cette perspective, il est significatif que le premier effort de réflexion sur la réforme de l'éducation porte sur l'enseignement professionnel et technique, avec la création du Comité Tremblay (comité d'études sur l'enseignement professionnel et technique) qui se met en oeuvre en 1961. La responsabilité d'intégrer les recommandations de ce comité reviendra à la Commission Parent.

Le rapport du comité Tremblay identifie trois objectifs:

- une meilleure intégration institutionnelle de la formation professionnelle et technique;
- une meilleure coordination entre la formation générale et la formation professionnelle;
- une meilleure coordination entre l'enseignement professionnel et le marché du travail.

Pour acquérir une main-d'oeuvre mobile, il propose l'adoption de programmes de formation selon une hiérarchie scolaire semblable à celle de la main-d'oeuvre: (trois niveaux) initiation au travail; cours de métier; cours techniques (professionnel court, professionnel long).

La Commission Parent fera le constat que le système d'éducation était alors en rupture avec la société industrielle et qu'était révolu le temps où le système limitait sa mission à reproduire des élites traditionnelles.

---

Le système d'éducation aura dorénavant pour objectif central de permettre à des individus de vivre dans une société industrialisée par un rattrapage de l'école en rapport avec les industries.

La réforme scolaire des années 60 fut de favoriser une accessibilité et une scolarisation accrues. Les promoteurs de la réforme étaient par ailleurs conscients qu'on ne peut attirer les jeunes vers la formation professionnelle sans en revaloriser l'image.

Après avoir longuement boudé les subventions du gouvernement fédéral pour la formation professionnelle, le Québec conclut un accord avec Ottawa qui prévoit que le fédéral assume 50% du secteur de la formation professionnelle. Pour une période de deux ans, cette participation est portée à 75% et la construction de polyvalentes trouve là une source majeure de financement.

A toutes les époques, le fédéral jouera un rôle structurant en rapport avec la formation professionnelle où son pouvoir de dépenser lui donne une influence déterminante. La réalité de la formation professionnelle évolue différemment au secondaire et au collégial. Au secondaire, la formation professionnelle demeure une voie terminale à laquelle on accède davantage en raison de la faiblesse de ses résultats que d'un choix éclairé de carrière. Les changements sont donc à ce niveau plus quantitatifs que qualitatifs. Au collégial, la formation technique est nettement plus valorisée.

Au début des années 80, la formation professionnelle sera l'objet de nombreuses critiques. En 1980, les livres vert et beige proposaient un asservissement de la formation professionnelle aux besoins immédiats des entreprises. En 1982, (livre blanc), on a voulu imposer un relèvement des seuils d'accès à la formation professionnelle qui n'a été appliqué que plus récemment avec l'harmonisation (1988). Ce qui nous amène à voir un peu comment ça se passe à l'étranger.

### **La formation professionnelle à l'étranger**

Alors qu'ici on hausse les critères d'accès à la formation professionnelle, ailleurs comme en Allemagne, en France et en Suède, ils sont plutôt à la baisse. D'ailleurs dans ces pays, la formation de la main-d'oeuvre n'est pas principalement basée sur des critères académiques, elle est plutôt centrée sur des

---

formations d'appoint en rapport avec les métiers appris.

Pour en savoir plus long sur la formation professionnelle dans d'autres pays, vous pouvez commander au MMSRFP leur rapport de mission en Europe qui a pour titre "Rapport d'une mission ministérielle en Suède, en République d'Allemagne, à la CEE, en Belgique et en France" du 16 au 29 avril 1990.

Voici un bref aperçu tiré en majeure partie de ce rapport.

### **La situation de l'emploi en Suède**

La structure de l'emploi en Suède est similaire au Québec en ce qui a trait au secteur tertiaire qui représente 65% de ses emplois. La performance de la Suède est basée sur trois facteurs:

- une politique économique axée sur le plein emploi;
- une concertation poussée des partenaires sociaux;
- un accent mis sur les mesures actives de formation et d'intégration en emploi.

Le taux de participation des femmes à la main-d'oeuvre suédoise est de 85% et celles-ci bénéficient de cinquante-quatre semaines de congé payé à la naissance d'un enfant.

Selon le rapport mentionné plus haut, la responsabilité de la formation professionnelle des adultes qui était celle du ministère de l'Éducation jusqu'en 1986 a été confiée à un organisme autonome, l'Agence pour la formation axée sur le marché du travail (AMV); ceci a eu pour effet d'effectuer un rapprochement de la formation au marché du travail.

### **La situation de la république fédérale de l'Allemagne (RFA)**

La structure de l'emploi en Allemagne est différente du Québec par son secteur de l'industrie qui représente 41% des emplois alors qu'ici ce secteur secondaire ne constitue que 26% des emplois. La participation des femmes au marché du

---

travail en RFA est beaucoup moins forte qu'en Suède et plus faible qu'au Québec (39%/43%). Tout le monde a entendu parler du modèle allemand de formation: le système Dual.

L'originalité de ce système est qu'il offre une formation en alternance dès le niveau secondaire régulier (sec. III). La loi sur la formation professionnelle de 1969, qui constitue l'assise juridique du système Dual, reprend les principes fondamentaux de la dualité du système, à savoir une formation technique acquise en entreprise et une formation académique de support dispensée dans les écoles professionnelles.

La formation dans le système Dual est, dans une très grande mesure prise en charge par les entreprises, sans compensation financière de l'État. Les Chambres de commerce supervisent la formation dispensée en entreprises.

Les entreprises allemandes mettent un accent prioritaire sur la formation des jeunes. Elles sont plus portées à former des jeunes que des adultes. Ces derniers doivent d'ailleurs prendre des cours d'appoint et se trouver par leurs propres moyens des stages en entreprises pour bénéficier du système Dual.

Les écoles publiques ne participent aucunement à la formation pratique des adultes. Elles ne recevraient pas de subventions si elles décidaient de compétitionner le secteur privé. C'est l'État qui prend en partie la formation des adultes en collaboration avec les chambres de commerce.

## **La formation en France**

Un peu comme ici, le système d'éducation en France repose fondamentalement sur la suprématie de la formation générale.

En 1983, un accord est signée selon lequel l'entreprise se reconnaît une responsabilité en formation professionnelle.

Les travailleuses et travailleurs français ont un droit reconnu à la formation professionnelle. Une loi promulguée en 1968 oblige l'employeur de libérer l'employé(e) qui demande un congé de formation.

---

Les entreprises françaises consacrent 2,8% de leurs coûts salariaux à la formation professionnelle. Le revenu de remplacement de l'employé(e) provient du rendement de la taxe de formation (au taux de 1,2% de la masse salariale) à laquelle sont assujetties toutes les entreprises de plus de 10 employés(es).

Il existe soixante-douze associations de formation (ASFO) créées par des groupements patronaux en France. Exemple: l'Union des industries métallurgiques et minières. Les ASFO permettent en particulier aux personnes en emploi de se perfectionner et de s'adapter aux nouvelles technologies.

L'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) est un organisme autonome d'intérêt public dont le ministre de tutelle est le ministre du Travail, de la Formation professionnelle et de l'emploi (celui-ci aurait-il quelque peu servi de modèle au MMSRFP?).

### **Les grandes tendances observées en Europe**

Tous les gouvernements tentent d'orienter vers l'entreprise la formation professionnelle de la main-d'oeuvre, y compris celle des jeunes à la condition que les entreprises soient bien encadrées. Cette tendance fait l'unanimité des pays visités: la France, l'Allemagne, la Suède, la Belgique et même l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE).

L'école ne devrait maintenir qu'un rôle de support à la formation dans les milieux de travail sous prétexte qu'aucune école ne peut se maintenir à jour pour adapter la main-d'oeuvre au marché du travail en constantes transformations. Le modèle allemand d'une formation en alternance séduit tous les pays même s'il ne peut être transposé intégralement. Là où l'on fait des efforts considérables pour orienter le plus rapidement possible les jeunes vers la formation professionnelle, ici on fait l'inverse en retardant jusqu'après le secondaire III ou IV, l'accès à la formation professionnelle.

Je vais maintenant vous présenter la version préliminaire d'une étude du Conseil du Statut de la Femme qui fait état de la place occupée par les femmes ne formation professionnelle. Cette recherche a pour titre "Le portrait statistique de la formation des femmes dans le cadre des achats directs et de la formation sur mesure en établissement 1987-1988 et 1988-1989" que je vous distribue à l'instant.

---

## **Le contexte de la recherche**

Dans le cadre de cette recherche, certains groupes de retour au travail qui sont ici cet après-midi ont été approchés pour remplir un questionnaire dans le but de faire ressortir les obstacles rencontrés par les femmes qui veulent effectuer un retour aux études. Ce questionnaire avait d'ailleurs été envoyé à tous les groupes de retour au travail pour femmes à travers la province (les SEMO du provincial et les projets d'intégration qui relèvent du gouvernement fédéral). Cependant, nous n'avons pu tenir compte des réponses dans ce présent document parce que les achats directs et la formation sur mesure en établissement (FME) ne représentaient en 1988-1989 que 11,2% de la clientèle à l'éducation des adultes en formation générale, 18,5% en formation professionnelle dans les commissions scolaires et 25,5% en formation professionnelle dans les collèges. Ces pourcentages étant trop peu élevés pour justifier tous les obstacles qu'on attribue à l'accessibilité aux services d'éducation des adultes, nous les avons conservé en banque pour une utilisation ultérieure. La recherche sera poursuivie en vue de faire ressortir la place des femmes en formation professionnelle dans l'ensemble de l'éducation des adultes à la fois dans les commissions scolaires et dans les cégeps. Nous ne croyons pas que les résultats seront très différents de ceux que je vous présente aujourd'hui et, si tel est le cas, les recommandations que nous avons formulées pourront alors s'appliquer à l'étude complétée.

Ceci dit, permettez-moi de présenter les grandes lignes du document que vous avez entre les mains et qui sera bientôt publié dans sa version officielle.

C'est un portrait peu réjouissant qui est à l'image de la place qu'occupent les femmes sur le marché du travail, c'est-à-dire dans des emplois précaires, mal rémunérés et avec peu de perspective d'avenir.

### **Qui sont ces femmes?**

Dans les cours relevant des achats directs subventionnés par le gouvernement fédéral, les femmes avaient en 1987-1988 et 1988-1989 une moyenne d'âge de 33 ans avec une scolarité de 11 ans en formation professionnelle et de 10 ans en formation générale. En FME, elles avaient également une moyenne d'âge de 33 ans avec une scolarité un peu plus élevée qui se situait en moyenne à 12 ans.

---

## Les constats de ce portrait statistique

De façon globale, on constate que les femmes étaient plus nombreuses que les hommes en formation générale et moins nombreuses qu'eux en formation professionnelle, à la fois dans les commissions scolaires et dans les cégeps. Peut-on déduire que ce constat est le reflet d'un besoin de scolarité de base plus pressant chez les femmes que chez les hommes?

La réorientation des budgets vers la formation sur mesure en établissement a eu pour conséquence de réduire l'accès à la formation générale et professionnelle des adultes dans le cadre des achats directs. La formation professionnelle, qui est pourtant la porte d'entrée privilégiée au marché du travail, a donc vu sa clientèle diminuer de presque la moitié. En contrepartie, la formation sur mesure en établissement, davantage axée sur les besoins des entreprises, a vu sa clientèle augmenter dans les commissions scolaires et les cégeps mais en rejoignant un plus grand nombre de travailleurs que de travailleuses. Ces dernières représentent pourtant 43% de la population active alors que leur participation au programme de la FME se situe autour de 30%.

L'analyse des données permet aussi de constater que, tant dans le cadre des achats directs et de la formation sur mesure en établissement, les femmes étaient moins nombreuses que les hommes et ne se retrouvaient pas dans les champs professionnels qualifiants et prometteurs d'avenir investis historiquement par les hommes, à la fois sur le marché du travail et dans les établissements d'enseignement. De plus, même à l'intérieur des champs professionnels qu'elles occupent traditionnellement, tels que l'Administration et l'Informatique, les femmes ne fréquentaient pas les mêmes cours techniques que les hommes, cours susceptibles de mener à des fonctions mieux rémunérées. Si cette tendance se poursuit, on peut présumer que ces femmes qui comme nous l'avons dit avaient une moyenne d'âge de 33 ans, risquent de continuer à occuper des postes d'exécutantes pour les quelques trente prochaines années que leur réserve le marché du travail. Par conséquent, le maintien d'un nombre de place réservées aux femmes dans les programmes de formation professionnelle non traditionnelle nous apparaît essentiel. Il importe également de souligner que la Séquence d'interventions pour les femmes, en raison du faible nombre de femmes qu'elle rejoint, n'apporte aucun correctif à cette situation (voir page 29 du document).

Dans l'hypothèse où ce portrait statistique dressé à partir de la clientèle qui relève des accords Canada-Québec s'avérait le même pour l'ensemble de

---

l'éducation des adultes, nous pourrions conclure que l'avenir professionnel des femmes est sérieusement menacé. A moins d'appliquer des mesures de redressement qui permettraient aux femmes d'avoir accès à des chances égales, on ne peut envisager de changer la structure des emplois féminins ni d'améliorer de façon significative leur situation financière.

Bien que les femmes fassent partie des clientèles cibles, on peut se demander si leurs besoins en formation sont encore considérés comme une priorité?

Après l'échange qui suivra cet exposé, nous tenterons de trouver des éléments de réponse à la problématique de la femme en formation professionnelle. On pourra alors se poser la question: Quel levier doit être utilisé pour favoriser une formation professionnelle qualifiante pour les femmes?

---

### A-3. Presque tout sur l'équité salariale

---

Personnes ressources:

Marie-Thérèse Chicha-Pontbriand, Commission des droits de la personne  
Marie-Claude Martel, Options non traditionnelles, responsable du dossier de l'équité salariale au CIAFT

*L'atelier sur l'équité salariale a pour objectifs: la précision des diverses notions en jeu et la définition de notre position en tant qu'organisme provincial. Après une présentation des participantes ainsi que de leurs attentes, on amorce l'échange en présentant le vidéo du Conseil du Statut de la Femme sur l'équité salariale. Puis, c'est au tour des personnes ressources à faire leurs exposés informatifs et à animer la période de questions et commentaires.*

*Les échanges ont permis de découvrir que l'équité salariale est une notion qui porte souvent à confusion; l'information qui s'y rapporte est souvent complexe et contradictoire. Les personnes ressources présentèrent un aperçu de ce qui existe présentement dans l'article 19 de la Charte des droits, puis de la loi ontarienne et de ses limites. Ensuite, on examinera ce que la coalition désire pour l'avenir, c'est-à-dire une loi pro-active pour toutes les travailleuses. Par contre, l'équité salariale pour les femmes ne doit pas exclure les autres groupes comme les personnes handicapées, les minorités ethniques, etc... Sinon, ce seront les femmes qui seront pénalisées au bout du compte. Enfin, les programmes d'accès à l'égalité et l'équité salariale sont deux choses différentes, mais complémentaires et non en opposition.*

*Nous vous présentons, en guise de conclusion, le texte résumant la position de la Coalition sur l'équité salariale dont le CIAFT est membre.*

---

## Loi en faveur de l'équité salariale

### 1- Objectifs de la loi

La réalisation et le maintien de l'équité salariale, par l'élimination de la discrimination systémique engendrant la sous-évaluation des emplois féminins et ce, en rehaussant la rémunération de ces mêmes emplois féminins.

*Équité salariale, définition:* application du principe "A travail équivalent salaire égal".

Note: L'objectif de la loi est clair. Celle-ci vise les femmes; cependant, compte tenu de la spécificité de la Charte québécoise rendant possible l'application de l'article 19 pour tous les motifs de discrimination reconnus à l'article 10, nous n'excluons ni la possibilité d'une double discrimination pouvant être vécue par certaines travailleuses (par exemple: les motifs sexe et race conjugués), ni la possibilité d'une discrimination salariale fondée sur les autres motifs inclus dans la Charte.

### 2- Couverture

#### *Objectif:*

L'objectif de la loi étant de réaliser l'équité salariale pour les femmes, le sous-comité propose que toutes les femmes salariées soient obligatoirement couvertes par la loi.

#### *Salariées:*

Inclut toutes les travailleuses quel que soit leur statut d'emploi (partiel, temporaire, occasionnel, contractuel, etc.).

#### *Employeur:*

Est considéré comme employeur quiconque fait exécuter contre rémunération un travail par une employée ou un employé.

Cette notion inclut donc les secteurs public, parapublic, péripublic et privé, et ce quel que soit le nombre d'employées et employés.

---

### 3a) Salaire

Comprend toutes les formes de rémunération incluant les avantages sociaux.

Il s'agit de s'assurer que toutes les formes de rémunération soient prises en compte.

#### *b) Prédominance sexuelle*

Détermination des emplois féminins: emplois où l'on retrouve plus de 50 p. cent de femmes.

Cette règle peut être modifiée en tenant compte de l'historique des emplois, des tâches apparentées aux tâches féminines traditionnelles, ainsi que des stéréotypes sexuels attachés à des domaines d'emploi.

Détermination des emplois masculins: emplois où l'on retrouve plus de 70 p. cent d'hommes.

Cette règle peut être modifiée en tenant compte de l'historique des emplois, des tâches apparentées aux tâches masculines traditionnelles ainsi qu'aux stéréotypes masculins attachés à des domaines d'emploi.

#### *c) Emploi*

Peut comprendre classe d'emploi, catégorie d'emploi et/ou groupes d'emploi.

Lorsqu'il y a des regroupements, ces derniers se font en se basant sur les tâches similaires ou sensiblement de même nature selon les quatre critères de détermination de la valeur des emplois (qualifications, efforts, responsabilités, conditions de travail).

Il s'agit de ne pas restreindre la notion d'emploi afin d'assurer que le plus grand nombre de femmes puissent bénéficier de la loi. On s'assure de tenir compte de l'organisation du travail qui varie d'un endroit à un autre.

---

#### 4- Mise en oeuvre

##### *a) Modèle d'application*

Il s'agit d'un modèle proactif, contrairement à un modèle basé sur des plaintes.

Ce modèle requiert que l'employeur négocie l'élaboration d'un programme d'équité salariale avec le syndicat ou l'association de salariées et salariés selon les cas, sinon avec les représentantes et représentants choisis par les salariées et salariés.

##### *b) Programme d'équité salariale*

Un programme d'équité salariale comprend toutes les étapes nécessaires menant aux ajustements de salaire, incluant ces derniers.

##### *c) Détermination de la valeur des emplois*

Basée sur les quatre critères suivants:

- qualifications
- efforts
- responsabilités
- conditions de travail

Les parties doivent s'entendre sur le processus de détermination de la valeur relative des emplois féminins en regard des emplois masculins.

##### *d) Financement*

Chaque employeur doit prévoir des montants d'argent supplémentaires et indépendants de la masse salariale pour la réalisation de l'équité.

Il est interdit de transférer des emplois ou d'utiliser la sous-traitance pour se soustraire à la loi.

Dans le cadre de la réalisation et du maintien de l'équité salariale, il est interdit de baisser les salaires, de geler les salaires, de considérer des emplois ou des

---

personnes trop payées, de considérer des personnes hors échelle, d'introduire des "clauses orphelins" (salaire plus faible pour les nouvelles personnes).

Il s'agit d'obtenir l'argent nécessaire pour les ajustements salariaux et de s'assurer que cet argent serve à l'équité salariale et non à autre chose, ceci tant pour le secteur privé que public. De plus, il est interdit d'ajuster les salaires "vers le bas" ou de se soustraire à la loi par différents moyens.

*e) Négociation*

Possibilité que la Commission de l'équité salariale (voir plus loin) intervienne lorsqu'il n'y a pas de syndicat ou d'association de salariées et salariés.

Possibilité de regroupement de syndicats, d'associations de salariées et salariés, de représentantes et représentants de salariées et salariés aux fins de la négociation.

Négociation de bonne foi de toutes les étapes du programme d'équité.

Négociation séparée et en dehors des négociations pour le renouvellement des conventions collectives.

Il s'agit d'assurer la négociation des programmes d'équité salariale; ils ne doivent pas être imposés par l'employeur.

*f) Échéancier*

Même échéancier pour tous les employeurs.

Délai maximum de 2 ans pour négocier le programme d'équité salariale (dont 1 au maximum pour négocier la manière d'y arriver) après la date d'entrée en vigueur de la loi.

Les ajustements de salaires sont rétroactifs à la date d'entrée en vigueur de la loi. Ces ajustements s'étendent sur une période maximale de 4 ans. Chaque année, les ajustements de salaires correspondent à au moins 1 pour cent de la masse salariale. Au plus tard la 4e année, le reste des ajustements de salaires est versé.

Il s'agit d'assurer des délais rapides pour les ajustements de salaires.

---

---

*g) Milieux de travail essentiellement féminins*

Pour déterminer l'ajustement de salaire dans les milieux où il n'existe que des emplois féminins sans comparaison possible avec des emplois masculins, on compare ces emplois féminins à des emplois féminins similaires d'un autre milieu de travail où l'équité salariale a été réalisée.

La comparaison s'effectue dans un secteur de références qui est soit un secteur d'activités similaires ou les secteurs public et parapublic.

5. Organisme responsable de l'application de la loi

*Commission: bureau et tribunal*

L'administration de la loi est confiée à une commission autonome composée d'un bureau et d'un tribunal détenant tous les pouvoirs pour voir à l'application de la loi relevant du ministère du Travail, incluant le pouvoir d'enquête.

Le mandat de la commission est:

Notamment de:

- voir à l'application de la loi;
- aider les salariées et salariés, les syndicats, les associations de salariées et salariés et les employeurs;
- soutenir financièrement, juridiquement selon le cas, les femmes, les regroupements de femmes, les associations ou groupes de salariées et salariés nécessitant une aide particulière pour l'obtention de l'équité salariale;
- éduquer et informer largement;
- recevoir les règlements d'équité salariale et poursuivre les employeurs contrevenants;
- produire un rapport annuel pour les quatre premières années puis un bilan global régulièrement;
- rendre public ces rapports et créer un processus de consultation;
- réviser la loi et proposer des modifications ou amendements nécessaires.

---

Le tribunal a le mandat de régler les différends entre les parties à toutes les étapes. Les salariées et salariés et les employeurs y sont représentés en parts égales et sa présidence est neutre.

Il s'agit de s'assurer de la création d'un organisme indépendant qui administre la loi, assure sa diffusion et apporte le soutien nécessaire aux parties. Le tribunal constitue un mécanisme permettant de régler les mésententes.

Pour effectuer son mandat, la commission doit pouvoir disposer des ressources nécessaires.

## 6. Plaintes

A toutes les étapes d'application de la loi, il y a possibilité de s'adresser au tribunal d'équité salariale qui devra trancher relativement à l'application de la question en litige.

Note: De plus, il y a application de la protection habituelle contre les intimidations et les représailles à l'égard des personnes ou organismes concernés.

## 7. Pénalités et poursuites

- 1) Prévoir des poursuites et de fortes pénalités pour les employeurs qui ne respectent pas la loi.
- 2) Le tribunal a le pouvoir d'ordonner à l'employeur de mettre sur pied un programme d'équité salariale ou, à défaut, il a le pouvoir d'en imposer un.
- 3) Tout délai dans l'application engendrera un cumul d'intérêt.

## 8. Information

Accès à toute l'information nécessaire à la réalisation de l'équité pour les salariées et salariés, les syndicats, les associations de salariées et salariés et l'agence et le tribunal.

---

Il s'agit d'assurer l'accès à l'information et que les employeurs transmettent celle-ci.

#### 9. Mécanisme de révision

Permettre aux femmes, aux groupes de femmes, aux syndicats, aux associations ou groupes de salariées et salariés d'être entendus sur la loi et son application via le processus de consultation de la commission.

#### 10. Conclusion

Au-delà de l'application de cette loi, nous devons nous rappeler que d'autres facteurs engendrent dans notre société des inéquités salariales. En ce sens, la Coalition encourage au-delà de la loi tous les autres moyens pouvant nous amener à une meilleure justice pour les femmes. (Accès à la syndicalisation, salaire minimum, participation aux régimes d'avantages sociaux pour tous les statuts, meilleures clauses de droits parentaux, accès à l'égalité, etc. etc., etc.).

---

## **A-4. L'emploi en devenir: enjeux et perspectives pour les femmes**

---

Personne ressource: Diane-Gabrielle Tremblay, Télé-Université, Université du Québec

*Plusieurs phénomènes comme l'augmentation du chômage, la percée des femmes dans nombre de secteurs d'activités nous amènent à s'interroger sur les causes et les conséquences d'une multiplication de nouvelles formes d'emploi sur le marché du travail, de même que sur les alternatives possibles à ces situations. L'atelier sera l'occasion d'approfondir ces aspects des diverses formes d'emploi en regard de la situation des femmes et de jeter un coup d'oeil sur les perspectives d'avenir.*

*La démarche s'est déroulée en deux phases: deux exposés théoriques suivis chacun d'une période de questions. Les exposés ont permis d'aborder les formes précaires d'emploi touchant les femmes, les conditions de travail s'y rattachant, quelques statistiques touchant le Canada et le Québec à ce sujet et un survol sur les politiques de pays européens protégeant les travailleurs/ses par une réglementation de ses formes de travail: temps partiel, temporaire, occasionnel, etc...*

*Aussi le rôle de l'entreprise versus la précarisation des emplois a été abordé. Les causes de cet état de fait en regard de la macro et micro économie, ont été énoncées ainsi que les politiques ou lacunes dans la législation qui font en sorte que les femmes surtout, ont de la difficulté à accéder à d'autres formes d'emploi par manque souvent de formation professionnelle ou discrimination.*

*En 1989-90, il y a eu une augmentation des emplois précaires. Les emplois précaires touchent plus fréquemment les femmes et les jeunes (20-24 ans). Ceux-ci ont des problèmes d'accès à l'emploi. Les conditions salariales à la baisse et peu ou pas d'avantages sociaux sont liés à l'emploi précaire. Les secteurs d'activités les plus fréquentés par les femmes sont les commerces et les services et en période de crise, l'utilisation du temps partiel est plus fréquent dans ces secteurs.*

---

*Les solutions proposées lors de l'atelier sont: une politique de plein emploi, des programmes d'accès à l'égalité, l'équité salariale, une formation professionnelle de qualité et plus accessible ainsi que, pour les entreprises, un choix différent dans la gestion de leurs ressources humaines. Aussi on souhaiterait des politiques qui permettraient de réglementer ces formes d'emplois précaires.*

*En conclusion, il faut bien dire que face à la mondialisation des marchés, les entreprises et employeurs doivent réajuster leurs stratégies; quels seront les impacts sur les travailleuses/eurs, première ressource ou premier capital du marché du travail?*

*N.B. Nous ne pouvons reproduire la communication de madame Diane G. Tremblay à l'intérieur de ce document, mais nous conservons ce texte au bureau du CIAFT pour consultation. Le texte s'intitule: Division sexuelle du travail et précarisation de l'emploi: les voies d'accès des femmes au marché du travail. Il est suivi d'une bibliographie très exhaustive et accompagné de tableaux statistiques.*

---

## A-5. Femmes d'ailleurs et femmes d'ici

---

Personnes ressources:

Camélia Surdulescu, L'Hirondelle, Comité d'accueil inter-ethnique  
Lucie Vaillant, étudiante, maîtrise en communication

*L'objectif de cet atelier est de susciter l'échange et la discussion à partir de la question suivante: "L'intervention féministe au Québec depuis 10 ans répond-elle aux besoins des femmes immigrantes en regard de leur intégration au marché du travail?"*

*C'est aussi une occasion pour les intervenantes de mieux connaître les besoins et les problèmes des femmes immigrantes face au marché du travail.*

*Quelles sont les plus grandes difficultés rencontrées par les femmes immigrantes lorsqu'il s'agit pour elles de s'intégrer sur le marché du travail?*

- le manque de connaissance du français*
- le manque de soutien individuel pour la recherche d'emploi*
- la méconnaissance du milieu et*
- le choc culturel*

*sont les principaux obstacles.*

*L'intégration sociale se fait par le travail et c'est le besoin premier de l'immigrante; il lui donne des droits à la maison et dans la société. L'intervention féministe ne semble pas toujours aider la femme immigrante en ce sens, car c'est beaucoup plus une question de temps; il faut leur laisser du temps pour s'organiser.*

*Une des grandes difficultés rencontrées c'est d'acquérir une première expérience canadienne de travail; une solution réside dans les programmes d'intégration professionnelle; par exemple, le centre L'Hirondelle forme des caissières de banque, c'est un programme de 8 mois et jusqu'à ce jour, les résultats sont des plus encourageants. Malheureusement, le problème reste*

---

*entier pour les femmes immigrantes qui sont peu scolarisées.*

*Après un échange amical, on arriva à certaines suggestions pouvant nous aider à améliorer nos interventions:*

- étant donné les différences entres les femmes des différentes communautés culturelles, il faut aller chercher des formations spécifiques à leur culture;*
- faire des efforts de rapprochement;*
- faire de la sensibilisation auprès de la population en général, afin de diminuer le racisme.*

---

## A-6. Peut-on Avoir l'Égalité?

---

Personnes ressources: Lucie Desrochers, Conseil du Statut de la Femme  
Jeannine Mc Neil, Ecole des Hautes Études Commerciales  
Judy Rebeck, Comité canadien d'action sur le statut de la femme

*Où en sommes-nous avec les programmes d'accès à l'égalité? Après plusieurs années d'essais et de tentatives, d'analyse et d'implantation, de critique, quels en sont les résultats? Cet atelier a pour but de faire une mise au point, d'évaluer et d'élaborer des perspectives d'action. Il a pour objectif d'informer les participantes sur les programmes d'accès à l'égalité et leurs résultats après 3 ans d'application, mais aussi de repenser la position du CIAFT dans ce dossier en fonction de ces résultats.*

*En début d'atelier, Micheline Simard du CIAFT présente la position que le CIAFT avait adoptée en 1985, lors de la présentation de son mémoire. Ensuite, madame Judy Rebeck (National Action Committee of Women) fait une présentation de l'état de la situation au fédéral après 3 ans d'application de la loi; madame Lucie Desrochers (agente de recherche au C.S.F.) nous livre pour sa part, l'essentiel des rapports du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Science, de la Santé et des Services Sociaux et des Affaires Municipales. (Le rapport du Ministère de l'Éducation n'était pas disponible à ce jour.) Ces rapports couvraient une période de 4 ans (86-90). Madame Jeannine Mc Neil fait ensuite une présentation sur l'état de la situation dans les entreprises privées impliquées, soit dans un programme volontaire ou obligatoire.*

### **Au fédéral**

Les données obtenues après 3 ans montrent que toutes les entreprises soumises à la Loi se singularisent par un rendement médiocre en ce qui concerne le recrutement et l'avancement des femmes. En ce qui concerne les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles, les chiffres prouvent que la situation actuelle est même pire qu'il y a 3 ans.

---

En fait, il apparaît que le seul avantage de l'application des P.A.E. à date fut celui d'obtenir des données claires sur les groupes cibles, autant en ce qui concerne leur nombre que les salaires qu'ils touchent. Ces données permettent maintenant de faire la preuve d'une discrimination.

Suite à la parution de ces résultats, il y a eu à Ottawa formation, en octobre 90, d'une coalition d'organismes nationaux et régionaux représentant les quatre organismes désignés. Cette coalition (le R.N.E.A.E.) travaille à la préparation de la révision de la Loi sur l'équité en matière d'emploi (prévue pour janvier 91) et au renforcement de l'équité en matière d'emploi en général.

La coalition dénonce le manque d'uniformité dans la collecte des données d'une entreprise à une autre et réclame que les méthodes de collectes soient normalisées.

La coalition réclame que la loi s'applique à tous les organismes et entreprises de plus de 15 employés qui ont conclu un contrat avec le gouvernement fédéral, ou qui en reçoivent des subventions de plus de 50 000\$.

La coalition réclame la création d'une commission indépendante sur l'équité en matière d'emploi qui dispose de ressources adéquates pour faire appliquer la loi.

Elle réclame que l'obligation contractuelle soit encadrée dans une loi.

Elle réclame des cibles et échéanciers obligatoires.

Bref la coalition veut une loi pro-active qui amènera des changements profonds.

### **Au provincial**

Les rapports des différents ministères identifient les P.A.E. comme étant porteurs de changements.

Les constantes qui se dégagent des 3 rapports sont les suivantes:

1. Les P.A.E. ont permis une meilleure connaissance du personnel des organisations impliquées et une sensibilisation de la direction et du personnel aux questions relatives à la discrimination en milieu de travail.

2. Les 3 ministères critiquent la méthodologie proposée par la Commission des Droits de la Personne.

---

Le Secrétariat à la Condition Féminine devrait être en mesure d'ici la fin 90 de formuler des recommandations au gouvernement quant aux P.A.E.

### **Dans l'entreprise privée**

Les rapports diagnostics et les programmes ne sont pas publics, donc n'ont pas pu être consultés.

Malgré cela, il semble que les entreprises aient manifesté à date beaucoup de sérieux et de bonne volonté dans les études d'implantation des P.A.E..

Difficultés rencontrées par les entreprises:

- lourdeur et complexité de l'établissement du diagnostic;
- coûts élevés;
- le fait que toutes les entreprises ne soient pas exclusivement régies par le provincial constitue souvent un irritant.

Le rapport de l'étude sur les P.A.E. dans l'entreprise privée:

-dénonce la méthodologie complexe d'élaboration d'un P.A.E. qui en arrive à faire oublier son objectif;

-stipule que le P.A.E. devrait être vu comme un changement organisationnel majeur et que les hautes directions d'entreprise doivent être imputables des résultats d'un P.A.E.;

-énonce que les résultats doivent être assurés par une formation et un soutien véritable des intéressés à chacune des étapes de réalisation (entre autres que les femmes doivent être les interlocutrices de première ligne et qu'une part des argents doit leur être consacrée).

Suite à ces présentations une brève discussion des membres de l'atelier amenait le comité P.A.E. du CIAFT à nous faire part des résultats de leur travail de cette année et des recommandations issues de leur travail. Ces recommandations ont été adoptées par les membres de l'atelier et encourageait:

- la poursuite des P.A.E. au Québec;
- la défense du caractère obligatoire du P.A.E.;

- 
- la révision de la démarche proposée par la Commission des Droits de la Personne;
  - l'élargissement de l'obligation contractuelle;
  - une diffusion publique plus large de l'information sur les P.A.E.;
  - l'intégration des groupes de femmes dans le processus d'implantation et de suivi des P.A.E..

Suite aux informations reçues, les membres de l'atelier recommandent que le comité P.A.E. poursuive son action en développant également les points suivants:

- étude de la pertinence de la création d'une commission indépendante de surveillance des P.A.E., incluant les argents nécessaires à son fonctionnement;
- étude de la pertinence de l'imputabilité des hautes directions d'entreprises et d'organismes quant aux résultats des P.A.E.;
- envisager la pertinence d'une coalition avec les autres groupes cibles.

#### Résultats de la réunion nationale du Réseau national d'égalité d'accès à l'emploi (du 29 septembre au 1er octobre 1990)

Le Réseau national d'égalité d'accès à l'emploi (RNEAE) est une coalition d'organismes nationaux et régionaux représentant les quatre groupes désignés que la Loi sur l'équité en matière d'emploi entend protéger, à savoir: les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles. De plus, les syndicats qui appuient les objectifs du réseau en sont également membres. Le RNEAE est ouvert à d'autres groupes qui appuient ses objectifs et ses résolutions.

L'objectif principal du RNEAE est de réaliser un programme d'équité en matière d'emploi qui consiste à améliorer les niveaux d'emploi des groupes désignés tant dans le secteur privé que dans le secteur public.

A sa première réunion nationale qui a eu lieu à Ottawa, du 28 septembre au 1er octobre 1990, le RNEAE a établi un ensemble de résolutions, le plus exhaustif qu'on ait jamais vu, portant sur des questions concernant les quatre groupes désignés.

Nous vous présentons le texte de ces résolutions qui forment la base d'une coalition nationale pour l'équité en matière d'emploi, qui travaille à la préparation de la révision de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et au renforcement de l'équité en matière d'emploi en général.

---

## **Collecte de données**

La Loi sur l'équité en matière d'emploi exige que les sociétés à qui elle s'adresse présentent un rapport annuel. La Commission canadienne des droits de la personne demande des données semblables des ministères et organismes gouvernementaux. Le système actuel permet à l'entreprise qui présente un rapport d'établir ses propres méthodes d'enquête. Il n'y a donc pas d'uniformité dans la collecte des données d'une entreprise à une autre, ce qui rend l'analyse comparative difficile. De plus, il est possible que de nombreux organismes n'effectuent pas la collecte des données de façon adéquate.

Il est résolu que les méthodes utilisées pour recueillir des données internes et externes soient normalisées, notamment:

- les techniques d'enquête;
- les techniques utilisées pour diffuser les données des enquêtes; et
- les méthodes employées pour obtenir la participation des groupes cibles soumis à l'enquête.

Le Comité directeur du RNEAE examinera d'autres points.

## **Cadre de l'équité en matière d'emploi**

La Loi sur l'équité en matière d'emploi s'adresse aux entreprises qui sont soumises à la législation fédérale du travail, mais ne concerne pas la fonction publique fédérale, qui est l'un des plus grands employeurs du pays. De plus, le programme de respect de l'obligation contractuelle n'est pas compris dans la Loi, mais vise beaucoup plus d'employeurs que ceux qui sont visés par la Loi.

Le respect de l'obligation contractuelle est un outil important dont se sert le gouvernement fédéral pour assurer l'équité en matière d'emploi dans tout le pays et pourtant ce programme ne s'adresse qu'aux employeurs qui ont plus de cent employés et qui ont conclu un contrat de 200 000\$ ou plus avec le gouvernement fédéral. Donc, de nombreuses entreprises qui devraient se conformer aux mesures d'équité en matière d'emploi ne sont même pas considérées.

Il est résolu que la Loi sur l'équité en matière d'emploi s'adresse à tous les ministères et organismes fédéraux, toutes les sociétés d'État, toutes les entreprises soumises à la législation fédérale du travail ainsi qu'au "programme

---

de contrats fédéraux"; qu'elle s'applique donc à tous les organismes et entreprises de plus de 15 employés qui ont conclu un contrat avec le gouvernement fédéral ou qui en reçoivent des subventions de plus de 50 000\$.

L'établissement et la mise en oeuvre d'un plan d'équité en matière d'emploi sera obligatoire pour tous ceux qui voudront obtenir un contrat du gouvernement fédéral. Les entreprises qui appartiennent à des groupes de personnes des groupes désignés et qui sont exploitées par celles-ci, seront considérées d'une manière spéciale pour l'obtention de contrats du gouvernement dans le cadre du processus d'octroi de contrats prévu par la Loi, tout en tenant compte du fait que l'impartition ne doit pas remplacer l'emploi permanent dans le secteur public.

### **Commission de l'équité en matière d'emploi**

*Attendu:*

*Que* les deux premiers rapports des entreprises soumises à la juridiction fédérale et concernées par la Loi sur l'équité en matière d'emploi indiquent peu de progrès dans le recrutement et l'avancement des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des minorités visibles;

*Que* cette situation est principalement attribuable au manque de mesures coercitives et à l'absence d'une démarcation claire entre les rôles d'Emploi et Immigration Canada (EIC) et de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP);

*Que* pour rendre obligatoire l'équité en matière d'emploi, il faut un processus de mise en oeuvre efficace et des pénalités sévères pour le non-respect des dispositions établies et que par ailleurs, le retrait des barrières empêchant le recrutement, la formation et l'avancement des personnes des groupes désignés est un processus très complexe qui exige de l'aide;

*Que* pour le moment, la Commission canadienne des droits de la personne est censée veiller à la mise en oeuvre de la Loi sur l'équité en matière d'emploi (les données montrent que presque toutes les entreprises soumises à la Loi se singularisent par un rendement médiocre);

*Que* ce qu'il faut, c'est un mécanisme de mise en application qui prévoie les situations au lieu d'attendre qu'elles se produisent.

---

Il est résolu que la Loi sur l'équité en matière d'emploi soit modifiée pour créer une commission indépendante sur l'équité en matière d'emploi qui dispose de ressources adéquates pour faire appliquer la Loi.

En plus d'un mécanisme de mise en application, cette commission devra disposer d'un mécanisme de consultation et d'éducation.

La Commission devra présenter un rapport annuel directement à la Chambre des Communes.

Elle agira de façon préventive en faisant enquête sur les employeurs soupçonnés de ne pas se conformer à la Loi et elle réagira également aux plaintes qui lui seront adressées.

La majorité des membres de la commission proviendra des groupes désignés, y compris le commissaire en chef.

Le commissaire en chef devra pouvoir ordonner l'application de la Loi et les employeurs auront le droit de faire appel devant un jury de la commission. Lorsque ce sera nécessaire, la Commission aura le pouvoir de nommer un jury composé de représentants du patronat et des syndicats et des quatre groupes désignés pour procéder à l'audition des personnes qui auront des plaintes relativement à la non-application de la Loi.

De plus, le rôle de la CCDP et d'EIC devrait être clairement défini dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Les employeurs qui ne se conformeront pas aux normes d'équité en matière d'emploi devraient être pénalisés et obligés de payer le plus élevé des deux montants suivants: un équivalent de 5% de leur liste de paie ou 100 000\$ (la pénalité étant doublée pour les récidivistes).

En outre, la commission devra pouvoir ordonner aux employeurs contrevenants de payer un redressement financier ou autre et de résoudre les problèmes d'ordre général.

### **Plan, objectifs et échéanciers**

Pour implanter l'équité en matière d'emploi, il faut repérer et supprimer les barrières qui empêchent le recrutement et l'avancement des personnes des groupes désignés. La discrimination d'ordre général repose souvent sur des barrières invisibles. Ces barrières sont différentes dans chaque entreprise et

---

pour chaque groupe cible. De plus, des mesures spéciales doivent être prises, notamment des aménagements qui ne compliquent pas indûment la tâche de l'employeur, pour vaincre les effets de décennies de discrimination à l'égard des groupes désignés.

Il est résolu que chaque employeur devra élaborer un plan d'équité en matière d'emploi conçu pour abolir les barrières dans ce domaine et obtenir, dans toutes les catégories d'emploi, une représentation des personnes des groupes désignés qui soit au moins proportionnelle au nombre de personnes qui forment la population local en âge de travailler. Pour ce faire, le plan devra révéler les barrières existantes, établir des buts et des échéanciers pour leur abolition et énoncer les mesures positives qui seront prises. Le plan devra aussi établir des objectifs numériques et des échéanciers pour leur atteinte.

Lorsque les employés sont syndiqués, le plan devra être négocié avec le syndicat en dehors de la convention collective de telle sorte qu'un processus distinct puisse assurer la participation des personnes des groupes désignés (et puisse finalement être intégré dans la convention collective). Les seuls éléments non négociables du plan seront les objectifs numériques et les échéanciers qui seront établis selon une formule qui sera élaborée par la commission de l'équité en matière d'emploi.

Dans les milieux de travail où les employés ne sont pas syndiqués, l'employeur devra consulter un comité composé d'employés, y compris des personnes des groupes désignés, avant d'établir un plan.

La Loi énumérera les pratiques d'emploi sur lesquelles le plan devra porter, à savoir:

- le recrutement (y compris les méthodes utilisées pour annoncer les emplois);
- l'établissement des compétences requises (y compris la reconnaissance des diplômes étrangers);
- les critères de recrutement et de sélection;
- les programmes de formation;
- le processus de mutation et d'avancement;
- les horaires de travail;
- la rémunération;
- la conception du milieu de travail et l'accès;
- l'organisation du travail;
- la technologie et les procédés utilisés;

- 
- l'incidence des dispositions relatives à l'ancienneté (y compris le problème de la supplantation horizontale);
  - les services de garderie;
  - les cours d'anglais langue seconde (ESL) et de français langue seconde (FSL);
  - les congés autorisés.

La Loi comprendra, sous la rubrique des définitions de pratiques positives, les aménagements sans difficultés excessives pour l'employeur conformément aux directives de la Commission ontarienne des droits de la personne.

La plan sera examiné chaque année par la commission de l'équité en matière d'emploi, qui ainsi en contrôlera l'application. Le plan sera versé dans un dossier de la commission, il sera affiché dans le milieu de travail concerné et il sera mis à la disposition du public à des fins d'examen.

Il est évident aujourd'hui que l'équité en matière d'emploi n'est pas appliquée volontairement. Seuls les objectifs et des échéanciers obligatoires permettront d'assurer adéquatement sa mise en oeuvre. Une simple méthode des "meilleurs efforts possibles" n'assure que des changements très minimes. Lorsque les employeurs devront atteindre des objectifs numériques précis, ils investiront les ressources nécessaires pour effectuer les changements fondamentaux requis en vue de la réalisation de l'équité en matière d'emploi. Les objectifs devront être établis en fonction de la population en âge de travailler des groupes visés dans des régions géographiques déterminées plutôt qu'en fonction des "données de disponibilité", ce qui équivaudrait à un statu quo.

Il est résolu qu'une caractéristique principale du plan d'équité en matière d'emploi requise de chaque employeur sera l'établissement d'objectifs numériques et d'échéanciers prévus pour les atteindre. Les objectifs et les échéanciers seront conçus pour atteindre un but qui tient compte de la population active des groupes visés dans la région métropolitaine de recensement où l'organisme concerné est situé.

La commission d'équité en matière d'emploi établira une formule qui pourra être appliquée par chaque employeur pour l'établissement d'objectifs et d'échéanciers. La formule tiendra compte des données sur la population locale, des taux de recrutement et de roulement de la main-d'oeuvre, de la mobilité interne de la main-d'oeuvre et d'autres facteurs considérés comme importants par la commission. L'application de la formule sera obligatoire et la façon d'établir les objectifs numériques et les échéanciers ne pourra pas être changée.

---

## **Respect de l'obligation contractuelle**

Il est résolu que la Loi sur l'équité en matière d'emploi s'appliquera au "Programme de contrats fédéraux" par l'intermédiaire d'une politique fédérale en matière d'achat et elle exigera que (1) tout entrepreneur souhaitant conclure un contrat avec le gouvernement soumette un plan détaillé sur l'équité en matière d'emploi (avec échéanciers) avant que sa demande ne soit prise en considération et que (2) tous les organismes et entreprises qui ont conclu un contrat de plus de 50 000\$ avec le gouvernement fédéral ou qui en reçoivent des subventions de plus de 50 000\$ sur une période d'un an, mettent en oeuvre le principe de l'équité en matière d'emploi pour faire affaire avec le gouvernement.

Les normes relatives à l'obligation contractuelle devraient être révisées en fonction des critères énoncés par la Loi révisée sur l'équité en matière d'emploi.

Le gouvernement attribuera des contrats à des entreprises canadiennes qui appartiennent à des personnes des groupes désignés et qui sont exploitées par elles pour autant que ces entreprises se conforment aux dispositions relatives à l'équité en matière d'emploi.

## **La fonction publique**

*Attendu que* le fonctionnement du programme d'équité en matière d'emploi qui est actuellement en vigueur au sein de la Fonction publique fédérale est subordonné aux ordres du Cabinet et que, jusqu'ici, il s'est révélé très inefficace:

Il est résolu que la Loi concernant l'équité en matière d'emploi doit être modifiée pour: i) assujettir à son application tous les ministères et tous les organismes fédéraux sans exception; ii)mandater le Conseil du trésor pour fournir aux cadres chargés de l'application des programmes d'équité en matière d'emploi des ressources et des primes d'encouragement appropriées; iii) faire en sorte que la responsabilité de l'application du programme d'équité en matière d'emploi soit imputée à tous les cadres et inscrite dans les normes d'évaluation de leur rendement.

Il est résolu que le RNEAE doit demander au Centre canadien de gestion (CCG) de le renseigner sur la façon dont il s'acquittera du mandat qui lui a été confié par la loi en ce qui a trait à la diversification des ressources de gestion et à l'équité en matière d'emploi tant en ce qui a trait à la sensibilisation des cadres

---

supérieurs aux exigences de l'équité en matière d'emploi qu'en ce qui a trait aux mesures prises pour s'assurer que les membres des groupes désignés bénéficient d'une formation appropriée à la gestion, et ce, même pour les cadres d'un niveau autre que le niveau supérieur.

Il est résolu que le RNEAE demande au secrétaire du Conseil privé de lui fournir tous renseignements utiles concernant la façon dont l'application du "régime de responsabilités ministérielles accrues" influe sur l'équité en matière d'emploi ainsi que sur la façon dont les ministères s'y prennent pour garantir que l'équité en matière d'emploi figure en bonne place dans ces responsabilités accrues.

*Attendu:*

*Que* la structure de la fonction publique fédérale pourrait être modifiée de façon significative à la suite du projet de "Regard sur la fonction publique de l'an 2000", et

*Qu'aucun* des onze rapports du groupe de travail chargé de ce projet ne traite d'une façon autre que superficielle de la question de l'équité en matière d'emploi à l'égard de trois des groupes désignés (et qu'il se pourrait même qu'il en résulte des effets négatifs pour chacun des quatre groupes):

Il est résolu qu'aucune réforme de la fonction publique fédérale ne doit avoir lieu avant qu'il ne soit démontré que les changements proposés sont susceptibles de favoriser l'atteinte des objectifs de l'équité en matière d'emploi.

Il est également résolu qu'il est nécessaire de confier à un groupe de travail sur l'équité en matière d'emploi, la tâche de mesurer les répercussions du projet de "Regard sur la fonction publique de l'an 2000" et que ce nouveau groupe de travail doit être constitué de personnes des groupes désignés nommées par des organisations de consommateurs.

### **Mesures raisonnables d'adaptation**

Les aménagements jouent un rôle fondamental en matière d'application des programmes d'équité en matière d'emploi, surtout pour les personnes handicapées. Ainsi donc, tout programme d'équité en matière d'emploi se doit de comporter des mesures relatives aux aménagements couvrant l'ensemble des politiques et des pratiques d'emploi et garantissant aux personnes handicapées un accès à tous les niveaux.

---

L'adaptation des aménagements aux besoins des personnes handicapées doit respecter la dignité de ces personnes et être aussi complète que possible sans compliquer indûment la tâche de l'employeur. La Loi sur l'équité en matière d'emploi doit être modifiée pour obliger les employeurs à se doter d'une politique des aménagements aux fins d'emploi qui comporte des mesures telles que:

- i) la fourniture d'outils de travail appropriés;
- ii) la fourniture de services de soutien (interprètes, lecteurs, etc.), de services d'aide et de services d'encadrement spécial des employés;
- iii) une conception d'emploi souple, notamment des horaires flexibles, du travail à temps partiel, des emplois partagés ou des tâches modifiées;
- iv) l'aménagement de possibilités de travail chez soi;
- v) l'aménagement de moyens d'accès ou le réaménagement physique du lieu de travail;
- vi) la fourniture de facilités de transport;
- vii) l'adaptation des conditions et modalités d'emploi;
- viii) la création d'un fonds des aménagements spéciaux au sein de l'entreprise.

Il est nécessaire que le gouvernement fédéral crée lui aussi un "Fonds des aménagements spéciaux" pour venir en aide aux employeurs qui, à défaut d'une telle aide, seraient, pour les fins de l'application de leur programme d'aménagements spéciaux, en butte à des difficultés semblables à celles qui sont définies dans les directives de la Commission ontarienne des droits de la personne.

Pour les fins de la définition du mandat, des critères d'admissibilité et de la l'administration d'un tel fonds, le gouvernement fédéral doit fournir à la communauté des personnes handicapées les moyens nécessaires pour leur permettre de travailler à l'élaboration d'un modèle pleinement adapté et propre à servir de point de départ dans les échanges avec les autres parties intéressées.

### **Formation et alphabétisation**

Le RNEAE a suggéré d'autres domaines d'action susceptibles d'augmenter la portée du réseau, notamment:

-l'équité en matière d'éducation;

-la formation, l'alphabétisation et les autres formes de savoir-faire dans leur relation avec l'équité en matière d'emploi.

---

Il est nécessaire que le RNEAE soit doté d'un sous-comité chargé d'étudier l'ensemble de la question de l'équité en matière d'éducation. Certains des sujets d'intérêt abordés seraient:

- la discrimination à l'école;
- l'accès à la formation linguistique;
- l'accès aux professions et aux métiers pour les personnes qui sont titulaires de diplômes étrangers;
- la formation dispensée par les employeurs dans le cadre des programmes d'équité en matière d'emploi;
- l'accessibilité des programmes et des structures;
- conflits en matière de compétences et de programmes.

*Attendu:*

*Que* la Loi concernant l'équité en matière d'emploi repose sur le principe que chaque individu a droit au travail et que la diversité des apports de chacun est une source d'enrichissement pour les employeurs, et plus particulièrement pour le gouvernement qui, de par l'exercice de son rôle, doit prendre des décisions susceptibles de bénéficier à tous les Canadiens;

*Qu'un* nombre croissant de cas de harcèlement dont les victimes étaient des employés autochtones du ministère des Affaires indiennes et du Nord (MAINC) ont été signalés;

*Que,* comme l'indiquent les rapports, les employés qui ont été victimes de ces actes de harcèlement ont souvent été obligés de démissionner ou de prendre congé du MAINC;

*Que* l'accroissement de la fréquence des actes de harcèlement semble être liée aux "événements" de Kanesatake;

*Que* les employés autochtones du MAINC ne sont pas les seules personnes autochtones faisant l'objet d'actes de harcèlement au sein de la fonction publique fédérale:

Il est résolu que les délégués participant à la présente conférence demanderont au Conseil du trésor d'adopter des mesures visant à prévenir le harcèlement des autochtones dans la fonction publique fédérale.

---

Il est également résolu qu'une enquête sera instituée pour vérifier le bien-fondé éventuel des allégations de harcèlement rapportées et, le cas échéant, prendre la mesure réelle du climat ou de l'atmosphère de harcèlement qui existe au sein du MAINC; que cette enquête sera confiée à une commission dont la présidence sera assurée par une personne dont l'impartialité ne pourra être mise en cause par les parties et qui sera constituée d'un nombre égal d'employés autochtones et de cadres du DIAND.

---

## **Souper rencontre: Est-ce que l'avènement d'un parti politique féministe changerait les règles du jeu?**

---

Conférencière invitée: Madame Chantal Maillé.

*Mme Chantal Maillé, militante féministe de la relève, est professeure à l'Institut Simone de Beauvoir, Université Concordia. Elle est l'auteure de plusieurs ouvrages sur la question des femmes et de la politique dont:*

*-Militer dans un parti municipal, Centre de recherches féministes, UQAM 1988*

*-Sexes et militantisme, Editions du CIDIHCA, 1989*

*-Les Québécoises et la conquête du pouvoir politique, Editions Albert St-Martin, 1990*

*-Les femmes du Canada et la participation à la vie politique: bilan des années 1980 et perspectives pour la décennie à venir. Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme. 1990*

**"Le jour où les femmes auront leur mot à dire au gouvernement, les montagnes se mettront à bouger"**  
Akika Yasana, 1911

On peut facilement se convaincre que la précarité de la situation économique des femmes et leur pauvreté résultent de choix politiques faits à un certain moment. Les femmes font partie des groupes les plus désavantagés: les femmes âgées, les femmes seules avec ou sans enfant à charge. La force de travail des femmes est dévalorisée sur le marché de l'emploi. La faiblesse économique des femmes est directement liée aux priorités de l'agenda politique. Bien des solutions aux revendications des femmes trouveraient leur dénouement dans des décisions prises par les élus politiques. Dans ce sens, cela peut nous convaincre qu'il faille envahir le territoire politique.

---

Les femmes sont-elles en mesure de véhiculer leurs propres revendications? De revendiquer au nom de leur sexe? La représentation des femmes au sein de l'appareil politique au Québec est d'un pourcentage relativement intéressant mais, pour différentes raisons, nous sommes encore mal représentées. Dans les partis, les femmes occupent encore majoritairement des postes de base même si, au moins à peu près la moitié des membres sont des femmes. Les femmes ont pourtant beaucoup de facilité à s'intégrer dans les lieux informels de pouvoir, qu'on pense à la direction de conseils d'administration de garderies, par exemple.

Pourquoi sommes-nous minoritaires dans les véritables lieux d'exercice de pouvoir? Après 80 ans de droit de vote, nous sommes toujours sous-représentées. Que peut-on faire pour transformer notre sous-représentation politique en une arme pour conquérir le pouvoir? Pourquoi sommes-nous si mal représentées dans les structures de pouvoir politique? Nous sommes peu nombreuses dans les lieux de pouvoir formel mais il y a des progrès significatifs qui se sont accomplis depuis les dernières années: il y a moins de 20 ans, nous étions absentes, par exemple, de la mairie de Montréal. Nous sommes des novices dans l'arène politique mais en peu de temps, nous avons réussi à faire des progrès significatifs: 20% des ministres qui siègent à Québec sont des femmes.

On a l'impression que les femmes au pouvoir n'ont pas changé grand chose. On a l'impression de femmes-alibis, qui ne sont là que pour la représentation, ou de femmes qui jouent le jeu des hommes. Les femmes n'ont pas encore conquis le pouvoir politique. Nous sommes encore des étrangères avec des visas temporaires dans un pays qui n'est pas le nôtre: celui de la politique. Ce n'est pas uniquement dû au fait que nous n'y soyons qu'un petit nombre mais également parce que le monde politique ne s'est pas transformé depuis l'avènement des femmes au sein de son appareil.

Il y a actuellement 22 partis politiques existant au Québec. La couverture médiatique nous en présente deux ou trois et l'habitude de vote nous ramène au système du bipartisme: l'avènement du Parti québécois a fait disparaître l'Union nationale.

Que ferait-on avec un 23e parti politique?

Les femmes sont de plus en plus nombreuses en politique bien qu'éloignées de la parité de représentation. Les femmes élues ne sont pas toutes féministes. Il y a souvent un constat d'impuissance pour les féministes élues, un sentiment de ne pouvoir transgresser l'ordre des partis, de ne pas pouvoir changer grand chose.

---

Elles sont prises entre deux solidarités : celle de la ligne du parti et celle des groupes de femmes. Il n'est pas électoralement rentable, à l'heure actuelle, de se dire candidate féministe d'abord parce que l'ensemble de la population n'est pas féministe et que, d'autre part, les attentes venant des groupes de femmes sont très grandes et que cela amène une position fort inconfortable: les élues n'ont pas toujours la capacité de répondre à toutes ces attentes et peu de marge de pouvoir.

La politique mène en maître sur nos vies. Les féministes vivent ce constat quotidiennement. On accepte mieux maintenant le fait que la politique soit au coeur des changements et qu'il faille se battre de plus en plus fort pour obtenir une part du gâteau.

Une coalition de féministes pourrait être une solution. Il y a en Islande un regroupement de femmes, l'Alliance des femmes, qui, dans un système électoral à représentation proportionnelle, a réussi à faire élire des députées et à détenir la balance du pouvoir avec 10% des votes. Si on veut créer un parti féministe, il faut au départ faire pression pour obtenir un nouveau système électoral à représentation proportionnelle sinon, il est quasiment impossible de faire élire des candidates.

Il serait davantage intéressant de mettre sur pied une coalition inter-partis, une coalition qui aurait pour objectif de soutenir des candidates. Ces candidates accepteraient de défendre une plate-forme commune de positions au sein de leurs partis, des candidates qui pratiqueraient une politique de transparence en faisant circuler l'information, candidates qui pourraient être la courroie de transmission entre les groupes de femmes et les structures politiques existantes. En échange, les coalitions pourraient financer les campagnes électorales de ces candidates, leur donner leur appui. Aux Etats-Unis, des mécanismes semblables commencent à être mis sur pied.

Une autre solution est d'investir et d'influencer les partis politiques déjà existants. Mais pour que cela porte vraiment fruit, il faut y adhérer massivement. On pourrait alors demander des quotas, c'est-à-dire de réserver certains comtés à des femmes. Plusieurs s'élèveront contre ce qui pourrait être vu comme anti-démocratique, mais si l'on veut que la représentation des femmes soit équitable, donc de 51%, il faut opérer de manière drastique.

L'argent et les sources de financement sont des atouts que beaucoup de femmes désireuses d'aller en politique n'ont pas. On pourrait tenter d'influencer les gouvernements pour mettre en place un financement public des dépenses

---

électorales ce qui aurait l'avantage d'assurer une plus grande équité dans le processus électoral et permettre que des groupes minoritaires désavantagés économiquement puissent avoir accès au monde politique.

On pourrait aussi demander aux partis politiques d'appuyer une réforme de la carte électorale en modifiant la représentation actuelle: une personne par comté déterminé . La représentation actuelle est géographique, on pourrait y ajouter une représentation des sexes : un homme et une femme par comté.  
Les solutions ne manquent donc pas.

La solution d'un parti politique féministe est une fausse solution car c'est encore de créer une structure marginale, une structure qui aura de la difficulté à percer avec les règles existantes en politique.

Les féministes acceptent de plus en plus l'idée qu'il faille aller du côté du territoire politique; le féminisme militant nous a outillé suffisamment pour cette nouvelle étape et nous devons nous préoccuper collectivement du pouvoir à conquérir.

---

## Ateliers série "B"

---

1. La gestion de soi: un processus de vie
2. L'intervention féministe, ça mange quoi en hiver?
3. Pénélopes ou G.O.: la motivation
4. Question de compétences: un outil au service des femmes
5. Agressivité, la mienne et celle des autres
6. "Excusez-moi, j'ai pas mes lunettes..."

---

## **B-1. La gestion de soi: un processus de vie**

---

Personne ressource: Ginette Simard, consultante autonome

*L'atelier offre aux participantes l'occasion de découvrir et de développer de nouveaux moyens leur permettant de rencontrer leurs obligations avec plus d'aisance.*

*Devenir plus conséquente, tant dans sa vie personnelle que professionnelle... s'épanouir dans toutes les sphères de sa vie au moyen d'une gestion consciente de ses énergies, de ses désirs, de ses identités... Le travail d'échange et de réflexion de l'atelier s'articule autour de cet aspect de la gestion de soi.*

*C'est d'abord l'occasion de faire le tour des caractéristiques développementales de chaque groupe d'âge (de 20-30-40-50 ans) et ensuite de voir l'importance de prendre en charge et de s'occuper de sa propre vie. Cet atelier structuré donne accès à des contenus provenant de chercheurs québécois en psychologie, en éducation, en management et en administration et nous fournit des outils concrets pour les participantes désireuses de poursuivre leur démarche personnellement.*

*Enfin, les participantes ont grandement apprécié le dynamisme de la personne ressource ainsi que les pistes de réflexion et idées d'application concrètes qu'elles ont reçues.*

---

## **B-2. L'intervention féministe, ça mange quoi en hiver?**

---

Personne ressource: Thérèse Belley, Action Travail des femmes

*L'atelier sera une occasion d'apprivoiser l'intervention féministe en identifiant le Quoi, le Comment et le Pourquoi, et de partager entre intervenantes en toute solidarité.*

*L'intervention féministe est née du mouvement féministe de façon plus forte dans les années 60. Les femmes se sont aperçues que le privé est politique, donc pour avoir du pouvoir, il faut d'abord qu'il y ait des changements dans nos vies. La super-woman travaille en moyenne 80 heures/semaine; les femmes cumulent la double tâche pas nécessairement par choix! Chacune doit être en pleine possession de ce qu'elle veut devenir, que cela passe par le marché du travail, la maison ou le bénévolat, il faut respecter son cheminement.*

*Les femmes ont des messages intériorisés de culpabilité, des messages véhiculés par les médias en particulier (victimes). La carrière première de la femme restera toujours celle d'être mère. L'intervention féministe a pour but de permettre à la femme de se réappropriier sa vie pour elle, par elle, pour elle-même, pour son devenir.*

*L'intervenante a un rôle de guide dans l'analyse du vécu de la femme. Parler de notre vécu fait partie de l'intervention féministe; elle doit également faire prendre conscience aux femmes de tout ce qui est véhiculé comme messages culpabilisants et qu'elles soient capables de reconnaître ces messages par elles-mêmes pour ne pas être constamment les victimes.*

*En conclusion, la stratégie de base en intervention féministe est d'établir la relation intervenante/cliente la plus égalitaire possible. Le texte de madame Belley complètera le résumé de cet atelier.*

---

Analyse féministe du marché du travail:

Division sexuelle du travail

Division sexuelle des rôles sociaux

**Père** = Pourvoyeur: Investissement privilégié = travail  
Conséquence = **Ouverture au monde extérieur**

**Mère** = Reine du foyer: Investissement privilégié = famille  
Conséquence = **isolement/repli**

Reconnaissance différentes selon les rôles

**Travail Homme** = Argent = **Pouvoirs économique/politique/social**

**Travail Femme** = Amour = Pouvoir familial = **non reconnu officiellement**

Le peu de valeur sociale attribuée au travail des femmes a de graves conséquences:

Le retrait des zones de pouvoir décisionnelles de la société: première carrière de la femme = épouse/mère = dépendance = pauvreté;

la non reconnaissance sur le marché du travail des expériences acquises par les femmes dans le travail au foyer, le bénévolat et le travail non déclaré (ex: gardiennage).

Donc, la nouvelle femme (mère/épouse) qui accède au marché du travail a une double tâche:

**TRAVAILLEUSE + MENAGERE = SUPER WOMAN**

Mais ces nouvelles femmes-orchestre ne ressemblent guère aux images d'autrefois. Non seulement on ne les considère plus comme de vraies ménagères mais plus cocasse encore, même si elles sont plus nombreuses que leurs aïeules à être ménagères et même si elles s'essouffent et ploient sous le cumul du travail domestique et salarié, elles sont enfin, dit-on, libérées...

---

## De plus en plus, le nouveau modèle prend la place

-En 1980, près de 40% des québécoises adultes se disaient ménagères à temps plein.

-C'est moins en nombre que le million de travailleuses salariées (Messier 1981). De ce nombre, plus du quart avait un emploi à temps partiel.

Autres constatations intéressantes: parmi les ménagères à temps plein, 1/2 a plus de 45 ans, tandis que chez les SUPER WOMAN, c'est seulement 1/5 qui a plus de 45 ans.

Les femmes ne sont pas "massivement" et "officiellement" intégrées au marché du travail. Elles y entrent et en ressortent selon différents facteurs qui échappent très souvent à leur contrôle:

-Cycles de vie: Célibat/travail, maternité/maison, séparation ou départ des enfants/travail

-Augmentation des séparations/divorces

-Besoins en main-d'oeuvre de la société

-Crise économique

En conclusion:

-Les femmes n'ont pas ou très rarement le choix

-Elles vivent un grand dilemme: la dépendance et la marginalisation d'un côté ou la surcharge de travail et la course contre la montre de l'autre, plus de travail, moins de loisirs, moins de repos pour un revenu souvent insuffisant.

Qu'il nous suffise de voir la situation précaire du travail des femmes:

-En 1979, le 3/4 des travailleuses canadiennes gagnaient moins de 12 000\$. Le seuil de la pauvreté étant à cette époque de 11 627\$ pour 4 personnes.

---

-Les femmes travaillent plus pour être plus pauvres, ce qui entraîne globalement une répartition inégale des richesses collectives.

-Plus du quart des canadiennes en emploi travaille moins de 30 heures par semaine;

-Le pourcentage des femmes travaillant à temps partiel augmente beaucoup plus vite que celui des hommes: 3% en 1966 et 8% en 1982. Pour les femmes, ce pourcentage grimpait de 17% à 27%.

-Augmentation du travail à temps partiel = détérioration des conditions de travail.

-Pour avoir un salaire équivalent aux hommes ayant terminé un secondaire, les québécoises doivent avoir une maîtrise (Suzanne Messier, 1984).

-Quand un métier se féminise, il perd de la valeur: il devient donc par conséquent moins bien rémunéré.

### Bibliographie

#### **L'intervention féministe: principes et théories**

Sturdivan, Susan Les femmes et la psychothérapie: une philosophie féministe du traitement, Édition Pierre Mardaga, Bruxelles, 1983.

Corbeil, Deehy, C., Lazure, A., Legault, C. L'intervention féministe, l'alternative des femmes au sexisme en thérapie, Édition St-Martin, Montréal, 1983.

#### **L'intervention féministe appliquée: méthodes, outils et stratégies**

Gingras, Pauline Femmes en devenir: guide d'animation pour les groupes de femmes de 40 ans et plus, CLSC Basse-Ville, Québec, 1986

Larouche, Ginette Entre-elles, Doc. CSSMM, 1984

Secrétariat d'État Passons à l'action, Canada, 1984.

#### **Analyse féministe du travail des femmes**

Vandelac, Louise Du travail et de l'amour, Edition St-Martin, 1985.

---

## Annexe

*Grif, février 1984*

L'intervention féministe se fonde sur la prémisse suivante: les racines de l'inégalité entre les sexes et de l'infériorisation des femmes sont sociales et non biologiques ou naturelles. Cette intervention apporte conséquemment une perspective socio-politique des problèmes vécus par les femmes. Il en résulte qu'elle vise le changement social autant qu'individuel.

Les objectifs spécifiques sont les suivants:

1. Favoriser une prise de conscience des stéréotypes sexistes qui confinent les femmes dans les rôles de servitude limitatifs et contraignants. Questionner les conditionnements reliés à l'apprentissage de ces rôles;
2. Favoriser la solidarité entre les femmes à partir de l'échange de vécus similaires. Développer la solidarité avec des groupes de femmes ou avec le mouvement des femmes vu dans une perspective historique;
3. Consolider l'estime de soi;
4. S'affirmer, oser exprimer ses besoins et ses désirs;
5. Choisir et prendre des décisions en fonction de ses propres besoins;
6. Développer le lien corps-esprit. Prendre conscience de l'inscription dans le corps des effets de stéréotypes sexistes incluant l'inhibition dans la sexualité;
7. Favoriser l'implication dans différents milieux communautaires;
8. Promouvoir une certaine autonomie financière.

Un dernier objectif qui n'est pas partagé par l'ensemble des intervenantes:

-Favoriser une prise de conscience de son appartenance de classe.

---

La stratégie de base en intervention féministe: établir la relation intervenante/ cliente la plus égalitaire possible par les moyens suivants:

- a) Divulguer son orientation quant à l'analyse de la situation des femmes dans la société;
- b) S'impliquer personnellement comme intervenante;
- c) Etablir un contrat clair;
- d) Transmettre outils et instruments de transformation personnelle et sociale;
- e) Travailler en groupe.

---

## B-3. Pénélopes ou G.O.?

---

Personne ressource: Louise Brissette

*Cet atelier a pour objectif de découvrir comment susciter, développer et soutenir la motivation chez les participantes aux divers programmes de formation. Le plan de travail de l'atelier est basé sur la théorie de la motivation appelée: théorie des champs (+ et -)*

### I) Qui est la clientèle?

- femmes retour au travail
- caractéristiques psycho-sociales
- dynamique de sabotage (pouvoir: victimisation, passé culturel: mères au foyer, première génération autonome)
- responsabilité, succès, échec
- honte de la pauvreté: dissociation du groupe d'appartenance, isolement
- perception de l'aidant/e

### II) Qui sont les intervenantes?

- position des intervenantes - pression (société - intervenantes - clientèle)
- société qui se dégage de sa responsabilité sur les intervenantes, légitimise sa conscience, entretient le mythe de "qui veut peut"
- clientèle: relation haine-amour, à la fois rôle modèle et représentante d'un système qui les a rejetées
- relations: triangle maudit
- rôle: Pénélope ou g.o. - quel est son rôle et ses limites? est-il nécessaire d'établir des limites?

### III) Motivation

- la relation créatrice "l'égoïsme"
- les fondements de la motivation de St-Arnaud
- utiliser les ressources "la déclaration de l'estime de soi"

- 
- est-il possible d'établir des projets personnels de part et d'autre?
  - comment inscrire les limites de l'intervention et le projet personnel dans le processus motivationnel?
  - où se situe l'action des intervenantes dans ce processus?

A partir de ce déroulement, la personne ressource a choisi de guider les participantes dans un échange qui a comme objectif de leur faire prendre conscience que les moyens pour "travailler" la motivation, elles les possèdent déjà! Bien comprendre ce qu'est la motivation est la meilleure "recette".

Le problème, au départ, c'est nous qui l'avons comme intervenante, car nous cherchons à motiver par notre propre motivation; ce qui nous épuise sans motiver l'autre. La motivation est fluctuante. Il est important de cibler les bons facteurs de motivation d'une personne, sinon notre intervention peut être ratée.

L'estime de soi est à la base de la motivation; c'est à ce niveau qu'il importe de travailler en évitant de juger le degré de motivation de la personne, car cela se développe! On peut utiliser le contrat avec suivi pour le revoir régulièrement. Il faut pouvoir mettre en valeur les ressources personnelles des femmes.

Des suggestions intéressantes sont ressorties des discussions et présentation:

- éviter d'entrer dans le jeu des 3 rôles (victime - agresseur - sauveur)
- donner aux aidées/és l'accès au pouvoir sur leur vie; donc l'autonomie, l'estime de soi, la motivation
- comme intervenantes, nous centrer sur nous pour améliorer notre écoute
- jouer sur deux tableaux: l'objectif marché du travail et l'objectif personnel et maintenir un rythme ou une alternance entre la poursuite de ces deux objectifs.

---

## **B-4. Question de compétences: un outil au service des femmes**

---

Personnes ressources: Rachel Bélisle, consultante autonome  
Denise Alarie, Form-o-Sud

*Il y a un an, cet outil était lancé au congrès du CIAFT. Depuis, plusieurs groupes ont intégré "Question de compétences" à leur programme de formation.*

*Le but de l'atelier est de permettre aux intervenantes d'échanger leur expérience commune dans l'application de la méthode ainsi que sur les résultats obtenus auprès de la clientèle.*

*Afin d'en parfaire l'utilisation, il serait bon d'échanger sur la réaction de la clientèle et sur certaines questions. L'outil aide-t-il les femmes à faire un choix d'orientation approprié à leurs compétences? A faire des entrevues auprès des employeurs? Est-il adapté à leurs besoins? Correspond-il aux objectifs poursuivis à l'intérieur des programmes? etc... Enfin, cela permettra de préciser les limites et de parler d'avenir!*

*Deux groupes, qui ont intégré Question de compétences dans leur programmation de formation ont exposé leur expérience; deux autres groupes l'utilisaient en partie mais toutes l'adorent. C'est un outil qui apporte une valeur réelle au travail au foyer et il donne de bons résultats; toutes les parties de l'outil sont valables et utilisés.*

*Par contre, cette formation exige beaucoup d'implication de la part de l'animatrice, surtout lors d'une première formation, cela exige beaucoup de préparation. Sur le plan plus technique et matériel, c'est parfois difficile de le faire connaître et il demande beaucoup de textes à photocopier.*

*Enfin, les groupes ou intervenantes qui ont exprimé leur expérience personnelle ont suscité beaucoup d'intérêt chez les autres participantes et ont sûrement stimulé d'autres groupes à utiliser cette formation.*

---

## **B-5. Agressivité: la mienne et celle des autres**

---

Personne ressource: Marie-France Lanthier, consultante autonome

*L'agressivité et la violence constituent une réalité complexe, de plus en plus présente dans notre société. Le plus souvent, nous nous sentons insécures et impuissantes face aux comportements agressifs. Dans cet atelier, nous abordons l'agressivité en tant que réaction inadéquate pour exprimer un besoin ou pour maîtriser une situation.*

*Après avoir fait la différence entre agressivité, agression, violence, nous faisons l'examen de l'escalade de l'agressivité et du désamorçage. En atelier de 4 à 5 personnes, nous identifions les éléments/situations agressantes; nous observons également le temps de l'escalade, le degré d'agressivité et les moyens d'expression de celle-ci.*

*C'est ensuite une étape d'identification; comment on identifie chez soi et les autres, les phases de l'agressivité et comment va-t'on la désamorcer? Enfin, il est important d'aller chercher le contenu émotif d'une situation agressante ou d'une personne à comportement agressif. Chacun a sa façon de désamorcer; il faut être à l'écoute de soi et y aller avec ce qu'on est. (congruence et authenticité).*

*Ne pas oublier, en conclusion, que l'agressivité est un moteur de vie, donc c'est en soi quelque chose de positif.*

---

## **B-6. "Excusez-moi, j'ai pas mes lunettes"**

---

Personne ressource: Sylvie Tardif, COMSEP

*Cet atelier a pour but de faire connaître la problématique de l'analphabétisme et de son approche féministe.*

*Après la présentation des participantes, on jette un regard aux statistiques mondiales sur l'alphabétisation. Un milliard d'analphabètes dans le monde dont soixante-trois pour cent (63%) sont des femmes.*

*Pourquoi une femme décide-t-elle de s'alphabétiser? C'est d'abord pour pouvoir aider ses enfants dans leurs études; puis également parce qu'elle aimerait être plus apte à prendre ses propres décisions, à être maîtresse de son existence.*

*Le programme d'ateliers à COMSEP est ensuite présenté en soulignant son approche féministe. Quelques exercices nous permettent également d'avoir un aperçu de ce qu'une femme analphabète peut vivre devant l'inconnu. Nous vous donnons ici le déroulement d'un atelier à COMSEP pour bien illustrer que cette démarche d'alphabétisation est inscrite dans un processus et demande disponibilité et connaissance de la part des intervenantes.*

*En conclusion disons que cela prend à peu près trois ans pour faire l'alphabétisation d'une personne (12 à 20 heures/semaine) et que le Québec arrive au 2e rang après Terre-Neuve au niveau du plus haut taux d'analphabétisme. On peut sérieusement se demander comment cela peut-il se faire? Qu'est-ce qui fait que malgré le système d'éducation actuel, il y ait autant d'analphabètes? Il faudra sûrement y répondre un jour.*

*Le texte qui a été utilisé lors de l'atelier est repris ici.*

---

## **Les femmes et l'alphabétisation: comment fonctionne les ateliers d'alphabétisation à COMSEP?**

### L'accueil

Chaque femme est rencontrée individuellement dans une ambiance chaleureuse et familiale. Nous vérifions leurs antécédents et le contexte socio-économique dans lequel elles vivent. Il arrive que nous faisons des tests pour connaître leur niveau d'alphabétisation, mais seulement si la situation s'y prête.

L'important c'est d'enlever le fardeau qu'elles ont. Il faut les déculpabiliser, briser l'isolement et resituer les causes de leur analphabétisme. Expliquer que c'est un problème de société et dédramatiser la situation.

Nous prenons le temps qu'il faut, celui-ci n'est pas compté.

### Les ateliers

Maintenant que nous avons vérifié le niveau d'alphabétisation, les femmes sont référées dans le groupe approprié.

Les ateliers sont centrés sur le vécu et les besoins de chacune. Il y a un maximum de 8 participantes par atelier, soit 4 apprenantes pour une formatrice.

Nous essayons d'avoir des groupes homogènes. Nous visons la prise en charge et l'autonomie de la femme.

L'apprentissage se situe prioritairement au niveau primaire pour favoriser le retour au secondaire si les femmes le désirent.

Français langue étrangère I et II; français perfectionnement I et II (alphabétisation avancée); alphabétisation I, II et III; sont les trois volets d'atelier offerts.

Nous avons aussi des ateliers libres de calcul, d'arithmétique, d'oral et d'écriture. Nous travaillons beaucoup l'oral et l'écrit.

---

La méthode d'apprentissage privilégiée à COMSEP est la méthode thématique. C'est-à-dire que nous choisissons un thème pour une période déterminée. A partir de ce thème, nous faisons faire des démarches concrètes et des activités pour que les femmes s'expriment devant le groupe.

L'approche privilégiée est l'approche globale. C'est-à-dire que nous partons de la forme large pour rétrécir, comme un entonnoir. Nous partons d'un texte, nous ressortons un mot, pour ensuite voir ses lettres. Nous créons un intérêt avec quelque chose de concret.

### Les formatrices

Nous avons environ 12 formatrices. Plusieurs formations leur sont offertes, entre autres:

- sur le suicide;
- sur les méthodes d'alphabétisation;
- sur la gestion du temps;
- sur la relation d'aide;
- sur l'intervention féministe, etc;

L'apprentissage des femmes est toujours favorisé. Les moyens choisis sont axés sur les femmes.

### La post-alpha

Plusieurs activités de post-alphabétisation sont mises sur pied.

Nous voulons que les femmes participent et prennent une part active dans la société. Pour se faire, nous avons plusieurs comités:

- APPUI (Actions pour parents uniques informés);
- Comptoir vestimentaire;
- références et informations;
- théâtre populaire;
- collectif femmes en milieu populaire;
- éducation populaire autonome.

---

## APPUJ

Le comité "Actions Pour Parents Uniques Informés" de COMSEP a pour objectif d'améliorer les conditions de vie des familles monoparentales par la prise en charge et l'autonomie. A tous les mois, le comité organise une rencontre d'éducation où nous recevons des personnes ressources qui viennent répondre à nos questions et nous donner de l'information sur tout ce qui concerne les familles monoparentales. (Avocats, psychothérapeute, sexologue, andragogue, etc...) Plus, plusieurs projets spéciaux sont mis sur pied tels que: coopérative d'habitation, réseaux d'entraide (gardiennage, co-voiturage, écoute téléphonique, etc...).

## Comptoir vestimentaire

Formé d'une équipe d'une douzaine de bénévoles, le comptoir vestimentaire assure un service du lundi au jeudi de 10h00 à 16h00.

## Références et informations

Plusieurs bénévoles travaillent à tenir à jour une banque d'organismes communautaires de la région oeuvrant dans plusieurs domaines. Ceci pour informer et former nos membres sur tout ce qui se passe dans la région et ainsi répondre à leurs besoins spécifiques.

## Théâtre populaire

Des pièces de théâtre sont montées avec les apprenantes. Celles-ci peuvent participer à plusieurs niveaux, soit écrire les textes, organiser la technique ou être comédiennes.

## Collectif femmes en milieu populaire

Le collectif femmes en milieu populaire est un lieu de ressourcement et d'échange pour les femmes à faible revenu. Elles s'organisent ensemble pour améliorer leurs conditions de vie. Les activités sont choisies à partir des besoins et des intérêts des femmes membres de l'organisme. Elles mettent sur pied des ateliers, des cafés-rencontres.

---

### Education populaire autonome

Le comité travaille à la mise sur pied de formatio pour les bénévoles, militantes et les travailleuses de COMSEP. Ces rencontres traitent de divers thèmes qui nous préoccupent toutes.

Tout est mis en place pour favoriser l'intégration des femmes et aider celles qui sont analphabètes à s'en sortir. On leur donne des outils pour améliorer leurs conditions de vie.

A COMSEP, on reçoit 33 000\$ par année pour 87 apprenants-es. On utilise des formatrices bénévoles pour ne pas refuser d'apprenants-es.

Il y a aussi des projets pour implanter une garderie ou avoir droit à des frais de garde pour les femmes à faible revenu. Ces démarches se font conjointement avec le regroupement des groupes d'alphabétisation du Québec (RGAQ).

Votre participation comme intervenante:

- être sensibilisée;
- dépister les analphabètes;
- alléger leur fardeau;
- faire un suivi;
- les aider dans leurs démarches.

---

*Le texte qui suit a été tiré d'un article paru dans Perception, vol. 14, no 3 du Conseil Canadien de développement social.*

*Les auteures:*

*Andrée Boucher est responsable de la recherche sur l'alphabétisation à l'ICEA. Rachel Bélisle est coordonnatrice du projet de forum sur les droits des adultes analphabètes.*

---

En 1987, une importante étude réalisée pour le groupe de presse Southam News révélait que 8p.100 de la population adulte du Canada ne sait ni lire ni écrire, et que 16 p. 100 de cette population peut être considérée comme fonctionnellement analphabète.

La majorité de la population canadienne a soudain pris conscience que malgré la démocratisation du système scolaire et la généralisation de l'école gratuite et obligatoire, ce qui était généralement tenu pour acquis ne peut plus l'être désormais: tous les gens ne maîtrisent pas l'écrit. Le Canada compte une proportion importante d'adultes exclus de l'écriture qui, face à des exigences croissantes, aux changements technologiques, à un monde de plus en plus compétitif, courent le risque de se retrouver déclassés, marginalisés.

Le rapport Southam est venu confirmer, données à l'appui, ce que, sur le terrain, on tentait de faire sortir au grand jour. L'analphabétisme n'est pas "seulement" un phénomène lié au passé, aux régions rurales fort éloignées, à quelques poches de pauvreté, aux immigrantes et immigrants des pays du Tiers-Monde. C'est aussi une réalité urbaine et contemporaine qui touche de larges secteurs de nos sociétés industrialisées.

Bien sûr, nous parlons ici d'un problème qui dépasse la stricte connaissance de l'alphabet ou la capacité d'apposer sa signature au bas d'un formulaire. Les exigences de nos sociétés ont considérablement augmenté en l'espace de quelques générations à peine et il nous faut tenir compte de toutes les activités où l'écrit est indispensable pour bien cerner la réalité complexe de l'analphabétisme. C'est d'ailleurs pour refléter cet accroissement des exigences que l'UNESCO adoptait il y a quelques années une nouvelle définition du problème:

"Est fonctionnellement analphabète une personne incapable d'assurer toutes les activités pour lesquelles l'alphabetisation est nécessaire dans l'intérêt du bon fonctionnement de son groupe et de sa communauté et aussi pour permettre de continuer à lire, écrire et calculer en vue de son propre développement et de celui de sa communauté."

Cela ne signifie pas pour autant que toutes les personnes qui ont une difficulté avec tous les écrits sont désormais considérées comme analphabètes. Le terme même perdrait alors tout son sens. Ces données sur l'analphabétisme concernent les personnes si limitées face à l'écrit que la vie quotidienne leur devient un véritable casse-tête. Il n'y a qu'à s'arrêter quelques instants pour identifier des dizaines de situations où une personne qui ne peut lire un énoncé bref et simple,

---

trouver un nom dans les pages jaunes, remplir un formulaire d'emploi (ce sont là des indices utilisés pour l'enquête de Southam News), se retrouve dans une position difficile.

L'ampleur du phénomène nous révèle que l'analphabétisme n'est ni un problème résiduel, ni un phénomène marginal: il s'agit d'un problème social dont il faut prendre toute la mesure pour en évaluer les causes et les conséquences.

### **Qui sont les analphabètes?**

La répartition de l'analphabétisme est en soi un guide précieux pour comprendre la complexité du problème. Il faut toutefois éviter, pour se faire une idée exacte de la situation, les stéréotypes ou les préjugés. Il n'y a pas un seul profil de l'analphabétisme. Il y a d'abord et avant tout des adultes qui ont un savoir-faire, des acquis, des situations de vie diversifiées.

Une personne analphabète peut être:

- un jeune qui a fréquenté l'école pendant près de 10 ans, principalement dans les filières spéciales, secteurs de rattrapage, cheminements particuliers;
- une personne âgée qui a dû quitter l'école très tôt, pour pouvoir aller travailler;
- un travailleur d'un secteur bien rémunéré qui a toujours pu "fonctionner" et même gagner très bien sa vie, mais qui, face aux changements technologiques ou aux fermetures d'usines, risque de se retrouver déclassé;
- une agricultrice confrontée aux bouleversements que connaissent maintenant les milieux ruraux;
- une personne assistée sociale confrontée aux impératifs de la survie;
- une travailleuse des secteurs les plus mal payés;
- une immigrante qui n'a pas eu accès à un système scolaire dans son pays d'origine;
- un autochtone qui s'est vu imposer une éducation aculturante;
- un francophone de l'extérieur du Québec qui n'a eu accès qu'à l'éducation en anglais et ne maîtrise, pour cette raison, ni l'écriture du français ni celle de l'anglais;
- un orphelin qui a vécu dans un établissement où il a rapidement dû travailler;

- 
- une personne qui a une déficience intellectuelle et dont on n'a pas reconnu jusqu'à maintenant la capacité et le droit d'apprendre;
  - une personne qui a une déficience physique et pour qui l'accès physique aux lieux d'éducation a été limité, tandis que les programmes étaient mal adaptés à ses réalités;
  - une personne qui a fréquenté l'école, mais que la division sociale du travail a amené à exercer des emplois sans lien avec l'écriture, et qui a, peu à peu, "perdu" ce qu'elle avait acquis.

Cet aperçu n'est pas exhaustif; l'analphabétisme est une réalité multiforme. Malgré cette diversité de situations vécues, deux traits communs paraissent révélateurs.

Il y a une nette relation entre l'analphabétisme et la pauvreté. Plus de la moitié des adultes analphabètes vivent sous le seuil de la pauvreté. A la fois comme causes et conséquences, les mauvaises conditions de vie accompagnent l'analphabétisme, partout dans le monde. De façon générale, les plus forts taux d'analphabétisme se retrouvent dans les pays les plus pauvres, dans les régions les plus pauvres des pays les plus riches, dans les milieux les plus pauvres des régions "prospères" des pays nantis.

Dans tous les cas, l'analphabétisme est lié à un facteur de marginalisation sociale, économique, culturelle ou politique. Ainsi, par exemple, il y a une nette inégalité au Canada, souvent passée sous silence, liée à la langue maternelle. En effet, l'étude que nous avons réalisée à l'Institut canadien d'éducation des adultes (ICEA), avec la collaboration de la Fédération des francophones hors Québec (FFHQ) (En toutes lettres et en français, l'analphabétisme et l'alphabétisation des francophones au Canada), a fait ressortir des écarts systématiques et révélateurs: partout au Canada, les taux les plus élevés d'analphabétisme se retrouvent chez les autochtones d'abord, les allophones ensuite, et enfin, chez les francophones.

Nous avons présumé que l'accès physique à l'école équivalait au droit d'apprendre. Mais en réalité, une foule d'obstacles conjugués entraînent un accès inégal à une éducation efficace. Le portrait de l'analphabétisme témoigne de cette situation. Que ce soit parce que nos ressources éducatives ne répondent pas aux besoins réels de l'ensemble des groupes qui composent notre société, ou parce que des problèmes sociaux annulent les efforts consacrés à l'éducation, l'analphabétisme demeure un révélateur étonnant de toutes les formes de discrimination et d'inégalités qui sont au coeur même de nos sociétés actuelles.

---

Pour avoir une portée véritable, toute tentative de solution au problème devra donc être multiforme, de longue haleine, pluraliste et génératrice de changements profonds.

### **Pour une vision élargie du problème**

Il faudra certes développer considérablement les ressources en alphabétisation dans les années qui viennent. Déjà, depuis plusieurs années, un foisonnement impressionnant de pratiques originales s'est développé dans les groupes communautaires, les associations, les établissements scolaires, les groupes de femmes, les groupes de services aux communautés culturelles, etc. Malgré un intense travail et, dans certains cas, un excellent encadrement, ces activités demeurent fragiles, à cause de ressources financières trop limitées ou de contraintes institutionnelles. Les gouvernements fédéral et provinciaux ont aussi mis en place, surtout au cours des dernières années, des mesures nouvelles et des programmes spécifiques. Mais cet effort reste limité et ne touche à ce jour qu'une très faible portion de la population analphabète.

L'Année internationale de l'alphabétisation peut devenir le point tournant d'un développement qualitatif et quantitatif, diversifié et imaginatif, afin de permettre à un plus grand nombre d'adultes de participer à un projet éducatif qui leur convienne et les respecte. Mais elle devrait être aussi, croyons-nous, l'occasion d'ouvrir de nouvelles pistes d'intervention. Parmi celles-ci, l'affirmation des droits des adultes analphabètes nous paraît essentielle.

Une partie du problème vécu par les personnes analphabètes tient évidemment au fait de ne pas savoir lire et écrire. Mais une autre partie tout aussi importante tient à la place qu'occupe l'écrit dans nos sociétés, aux exigences toujours plus grandes que les évolutions récentes imposent à la majorité des citoyens. L'organisation concrète de notre société repose sur le postulat de base selon lequel tout le monde devrait savoir lire et écrire. Dans plusieurs situations quotidiennes, cette organisation et ce postulat de base aggravent la situation des personnes analphabètes. Plusieurs témoignages d'adultes analphabètes et nouvellement alphabétisés illustrent bien l'ampleur de ces difficultés. Trouver un logement, faire valoir ses droits, se tenir au courant de l'actualité, obtenir des renseignements adéquats sur les services gouvernementaux, travailler, participer à des activités sociales, se déplacer, tout cela devient un défi. Souvent, le fait de ne pas tenir compte de l'existence de ce quart de la population adulte nous amène à adopter des pratiques, des modes d'organisation, des moyens

---

d'information qui excluent ces personnes, même lorsque le service que nous offrons ou l'activité que nous proposons les concerne directement.

Par ailleurs, aucune intervention majeure ne s'attaque aux causes mêmes de l'analphabétisme. Le droit à l'éducation pour les enfants d'adultes analphabètes est ainsi sérieusement compromis.

En fait, dans notre société, tout se passe encore comme si tout le monde était alphabétisé et comme si les conditions qui engendrent l'analphabétisme n'existaient pas.

Pourtant, tous les adultes analphabètes, peu s'en faut, n'ont pas accès aux ressources d'alphabétisation. Et même pour ceux et celles qui les utilisent, l'alphabétisation ne se fait pas en un jour. La vie quotidienne se poursuit cependant, avec des obstacles tels, que les adultes analphabètes ne peuvent exercer les droits démocratiques qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens. S'il faut développer des ressources d'alphabétisation, il faut aussi s'interroger sur ce que nous pourrions faire pour lever, ou du moins réduire ces obstacles. Dans plusieurs pays dits du Tiers-Monde, le fait que la majorité de la population soit analphabète a donné lieu à des pratiques sociales et communautaires qui pourraient nous inspirer. Dans nos sociétés industrialisées, la marginalisation des personnes analphabètes et leur réalité longtemps ignorée aggravent leurs conditions d'existence et limitent leur possibilité réelle de participer à la vie collective.

Il est peut-être urgent et nécessaire d'examiner cet aspect du problème. Que faisons-nous, que pouvons-nous faire pour que, dès maintenant, l'existence d'une proportion aussi importante d'adultes analphabètes soit réellement prise en considération dans l'ensemble du fonctionnement de notre société?

Au Québec, trois organismes ont entrepris conjointement une réflexion en ce sens. La Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ), l'ICEA et le Regroupement des groupes populaires en alphabétisation du Québec (RGPAQ) organisent un forum où l'ensemble des partenaires sociaux seront invités à se pencher sur cette dimension importante de la problématique de l'analphabétisme. Les échanges de vues porteront sur les sujets suivants: les obstacles qui privent les adultes analphabètes du plein exercice des droits reconnus à l'ensemble des citoyens; la recherche de solutions; les moyens déjà en place (vulgarisation de l'information, outils d'éducation et d'information, reposant sur d'autres moyens que l'écrit, modes d'organisation qui permettent la participation active des

---

adultes analphabètes, accessibilité des services publics, projets préventifs parents-enfants, etc.).

Le forum vise également à mobiliser l'ensemble des partenaires sociaux en vue d'entreprendre une action concrète. A cette fin, une partie importante des activités du forum sera consacrée à la formation pratique (vulgarisation de l'écrit, modes oraux de communication et d'organisation, etc.) des intervenantes et intervenants de tous les milieux.

Les organisateurs comptent enfin publier, après le forum, un guide pratique à l'intention de tous les milieux intéressés. Nous espérons ainsi contribuer concrètement à l'amélioration, dans un avenir rapproché, de l'existence de ces adultes qui appartiennent à notre société.

---

*Le texte suivant est tiré de l'exposé qu'Agneta Lind, SIDA, a fait au Symposium sur les femmes et l'alphabétisation: Hier, aujourd'hui et demain, à Stockholm en juin 1989.*

## **L'alphabétisation: un outil pour conférer du pouvoir aux femmes?**

L'alphabétisation marque l'une des premières étapes à franchir dans le processus qui entend donner aux femmes la possibilité d'exercer un contrôle sur leur existence, de jouer un rôle plus équitable dans la société et au bout du compte de ne plus être économiquement exploitées et opprimées par le système patriarcal. Outre la justice sociale, les droits de la personne et l'égalité, nous avons beaucoup d'autres raisons d'ordre humain, social et économique pour presser les gouvernements les organismes de prendre des mesures spéciales pour que l'alphabétisation des femmes et des filles devienne un objectif-clé au cours de l'Année internationale de l'alphabétisation et après.

### Disparité des sexes

Environ un milliard d'analphabètes dans le monde: soixante-trois pour cent sont des femmes. En 1988, l'UNESCO estimait à 561 millions le nombre de femmes analphabètes. Le taux d'analphabétisme chez les femmes augmente constamment. c'est dans la population féminine des pays d'Asie que le nombre d'analphabètes a le plus augmenté: 109 millions de 1960 à 1985. Pendant cette même période le nombre des analphabètes chez les Africaines est passé de 68 à 98 millions, soit une augmentation de 44%. Chez les hommes, le taux d'accroissement était beaucoup plus bas. En Amérique latine, la différence d'augmentation du taux d'analphabétisme entre les hommes et les femmes est insignifiante. Les statistiques mettent donc en relief la discrimination de fait dont sont victimes les femmes dans le domaine de l'éducation. Différentes formes d'oppression patriarcale et économique assujettissent les femmes selon l'histoire et la culture de chaque pays et région. La situation actuelle des femmes analphabètes démunies s'explique par les influences qu'ont exercées les traditions de la période pré-coloniale et par la politique impérialiste appliquée pendant et après le colonialisme.

---

Chez les adultes, l'analphabétisme tient surtout au fait que ces derniers ne peuvent fréquenter l'école. Le rôle de l'homme et celui de la femme dans la famille et dans la société étant traditionnellement différents, la majorité des filles sont exclues du système scolaire. Et quand des filles s'inscrivent à l'école, l'éducation qu'elles y reçoivent ne fait que renforcer leur état de subordination. Même si la discrimination en vigueur au temps du colonialisme est moins courante de nos jours, les idéologies patriarcales et les systèmes sociaux qui discriminent contre les femmes n'ont pas disparu. Beaucoup de chercheurs ont montré comment les systèmes d'enseignement calquent non seulement la hiérarchie sociale, mais font aussi des distinctions entre les hommes et les femmes. On doit continuer à lutter pour que tout le monde ait le droit d'être scolarisé, et l'alphabétisation des femmes doit faire l'objet de recherches systématiques.

#### La réaction des femmes à l'égard des activités d'alphabétisation dans différents contextes

Dans nombre de pays africains, les femmes représentent de 70 à 90 pour cent des apprenants inscrits à des cours d'alphabétisation. Mais le taux d'abandon chez les femmes est élevé. De plus, les femmes assistent irrégulièrement aux cours. Des études montrent qu'il faut plus longtemps aux femmes qu'aux hommes pour s'alphabétiser. Les motifs qui poussent les femmes à s'alphabétiser sont en partie liés au changement de leur rôle dans la société. Dans de nombreux pays du tiers monde, les femmes s'occupent aujourd'hui de secteurs sur lesquels les hommes avaient jadis la main mise. Les hommes partent à la ville pour trouver un emploi, ce qui laisse les femmes en charge des affaires dans les villages. Les femmes qui se trouvent dans cette situation considèrent l'alphabétisation comme un moyen d'assumer les responsabilités grandissantes qui leur incombent. Les femmes veulent aussi être en mesure de lire les lettres que leur envoient leurs maris et d'y répondre sans faire appel à l'aide d'autres personnes. En Asie méridionale, les femmes s'alphabétisent moins que les hommes. La pauvreté, les traditions religieuses et culturelles, ainsi que le milieu politique et économique, contribuent à tenir les femmes dans un état d'asservissement économique et social. L'alphabétisation, faute d'être accompagnée de changements sociaux, ne peut extirper les femmes de leur assujettissement. Les femmes savent que les écueils qui les empêchent de s'alphabétiser, soit le manque de temps, la surcharge de travail et la résistance des hommes, ne sont pas facilement surmontables. On se rend compte, d'après les cas qui ont remporté du succès (citons celui de The Self-Employed Womens Association en

---

Inde), que l'alphabétisation ne devient un besoin profondément ressenti et pris sérieusement au niveau économique que si on se fonde sur elle pour faire prendre conscience aux femmes des causes de leur oppression, les organiser et les former de façon qu'elles se livrent à des activités en toute autonomie.

Mais partout, les femmes sont empêchées d'assister régulièrement aux cours et de vraiment s'instruire en raison des multiples rôles, traditionnels et plus récents, qui leur incombent. Les femmes sont surchargées de travail: tâches domestiques, faire la cuisine et le ménage, cultiver la terre, accomplir des activités pour subsister et gagner de l'argent. Souvent le seul fait de mettre au monde un enfant ne laisse aux femmes que peu de temps et d'énergie pour entreprendre d'autres projets, comme celui de s'alphabétiser. Les apprenantes doivent fréquemment s'interrompre pour s'occuper de leurs enfants et les mères qui assistent aux cours d'alphabétisation accompagnées de leurs enfants ne peuvent se donner tout entières à leur apprentissage.

Les femmes manquent de confiance en elles et sont quelque peu tenues à l'écart des milieux cultivés. Le discours des apprenantes reflète souvent leur manque de confiance: elles se sentent coupables des difficultés d'apprentissage qu'elles éprouvent. Elles affirment ainsi: "Je ne suis pas faite pour apprendre" ou "J'aime étudier, mais je ne retiens rien". Bien que cette attitude, vestige du colonialisme, soit plus répandue chez les femmes, les apprenants n'y échappent pas non plus. Toutefois, les hommes tirent parti du fait qu'ils ont plus de contacts avec l'extérieur que les femmes. Celles-ci sont très peu exposées aux communiqués publics et à des langues autres que leur langue maternelle. Le nombre des hommes qui parlent la langue officielle est beaucoup plus important que celui des femmes. On doit cette situation aux traditions patriarcales qui veulent que les hommes soient les porte-paroles et que les femmes se taisent en public, à la mobilité des hommes par rapport à l'isolement dans lequel vivent les femmes dans leur foyer et au fait que, bien souvent, les hommes ont fréquenté l'école primaire dans leur enfance. Même si la motivation des femmes pour apprendre la langue officielle du pays est forte, s'alphabétiser tout en acquérant une deuxième langue complique beaucoup le processus. De plus, l'impossibilité de se procurer des livres faciles à lire et du matériel pour écrire limite énormément la mise en pratique des nouvelles compétences acquises et empêche les femmes de retenir ce qu'elles ont appris. Presque tous les communiqués imprimés dans les langues officielles et destinés au public sont trop compliqués (structure, vocabulaire et présentation) pour les nouveaux lettrés, d'où érosion de la confiance en soi et manque d'envie de poursuivre les efforts. En outre, les

---

femmes sont découragées par l'attitude que les hommes affichent, y compris celle de leur enseignant, quant à leurs capacités de s'instruire. Il arrive souvent que les maris et les tuteurs interdisent aux femmes de suivre des cours d'alphabétisation. Les hommes craignent que leur position de force au sein de la famille soit remis en question. Ce genre de défi peut amener les hommes à réagir de manière violente contre les femmes. De leur côté, les femmes qui ont peur que leurs maris ou d'autres hommes de leur entourage s'insurgent avec violence contre les activités qu'elles entreprennent indépendamment s'abstiennent de prendre des cours d'alphabétisation ou de formation. Il s'agit d'une importante question qui mérite qu'on y prête plus d'attention.

Les méthodes pédagogiques et l'attitude à l'égard de l'enseignement jouent un rôle-clé au niveau de la participation des apprenants aux cours et de leur assiduité, en particulier chez les femmes. Dans ce contexte deux questions importantes se posent: faut-il que les apprenantes aient des enseignantes? Et faut-il regrouper les apprenantes entre elles pour les inciter à s'instruire et à participer?

### Le rôle de la mobilisation politique et du soutien communautaire

S'il est essentiel d'expliquer l'à-propos de l'alphabétisation au cours de campagnes de sensibilisation, il est encore plus important de créer une situation où l'alphabétisation est ressentie comme un besoin; où l'application de l'alphabétisation devient évidente; on peut aussi choisir des secteurs d'alphabétisation où ce genre de situation existe de façon que la motivation et la participation soient soutenues. Pour inciter la population à participer et motiver celle-ci, rien de tel que de joindre des activités d'alphabétisation au processus de réformes sociales et politiques ou à tout autre effort de développement visant à répondre à des besoins ressentis. A Cuba, au Nicaragua, au Viêt-Nam, en Tanzanie, en Angola, au Mozambique et en Éthiopie, l'alphabétisation s'inscrivait dans la politique nationale de lutte contre la pauvreté et l'injustice. La population et l'État s'attendaient à ce que l'alphabétisation soit l'un des nombreux facteurs qui favoriserait l'amélioration de la situation économique, sociale et politique et permettrait l'élaboration de ressources humaines et matérielles.

"L'engagement national" et "la volonté politique" qui s'exprimaient au travers de l'État et/ou du mouvement populaire, dans tous les secteurs de la société, et le pouvoir d'organiser et de mobiliser la population et d'autres ressources dans

---

le cadre de l'alphabétisation ont joué un rôle crucial et entraîné un haut niveau de participation chez les hommes et les femmes. Au cours de ces campagnes, si les méthodes d'enseignement étaient traditionnelles, on insistait par contre sur des questions d'intérêt national, dont l'égalité des droits, l'émancipation des femmes et leur participation sur un pied d'égalité à toutes les sphères de la société. Toutefois, comme pour toutes les autres mesures prises en matière d'alphabétisation, maintenir le processus d'alphabétisation s'avère une tâche ardue, en particulier chez les femmes. Après la campagne, comme dans d'autres contextes, les femmes ont tendance à être écartées du processus d'alphabétisation et de post-alphabétisation.

### Allier l'alphabétisation à d'autres activités de développement

A l'heure actuelle, nombre de programmes d'alphabétisation se fondent sur le concept de "l'éducation fondamentale", recommandé par l'UNESCO et d'autres organismes de 1946 à 1964 et adopté pour décrire une large gamme d'activités de développement, dont des programmes d'alphabétisation libres. On fusionna ce concept avec l'idéologie du "développement communautaire", selon laquelle l'alphabétisation doit être utilisée dans le cadre d'une quelconque activité pratique pour engendrer un certain développement. Des programmes d'alphabétisation plus sélectifs et plus centrés sur l'économie s'appuient sur une approche fonctionnelle tournant autour du travail, approche que l'UNESCO mit à l'essai dans onze pays de 1967 à 1972 pour déceler des moyens de transformer l'alphabétisation en un instrument de développement économique.

Cette approche fonctionnelle se limitait à perfectionner les compétences professionnelles d'un groupe-cible, se composant surtout de travailleurs détenant un emploi dans un secteur économique particulier. Dans de nombreux cas, l'alphabétisation fut rendue fonctionnelle dans l'industrie, l'agriculture mécanisée et les métiers spécialisés, d'où l'exclusion presque totale des femmes. Dans le tiers monde, le développement du secteur moderne était surtout destiné aux hommes, et l'alphabétisation, que l'on intégrait aux programmes de développement, axée aussi sur eux. A l'heure actuelle, les gouvernements préconisent plus fréquemment des programmes d'alphabétisation générale visant des objectifs assez divers. Il s'agit souvent de programmes de grande envergure, sans risque politique, accessibles à ceux et celles qui veulent s'alphabétiser et applicables dans des domaines où l'analphabétisme n'est pas considéré comme un obstacle économique immédiat et grave. Les femmes constituent souvent un important groupe-cible. Le programme est en général axé sur des sujets qui ne posent pas de défi à l'État, soit les soins sanitaires, la nutrition et l'agriculture.

---

Des études effectuées à propos de ces programmes traditionnels, lesquels visent à procurer un certain revenu, montrent qu'en fait ceux-ci ne donnent guère de résultats pécuniers et que l'alphabétisation y est rarement prioritaire. Dans de nombreux programmes étatiques, comme dans les programmes subventionnés par des organismes non gouvernementaux, la philosophie est la suivante: l'alphabétisation n'étant pas un but en soi, elle devrait être intégrée à d'autres activités-clés. Savoir lire, écrire et compter représente un tremplin pour s'instruire davantage, gérer ses finances et participer à des activités communautaires. Toutefois, ce genre d'attitude entraîne souvent un déclin des cours d'alphabétisation car on attend des participantes qu'elles s'adonnent à de nombreuses autres activités. Et ainsi, les femmes s'éparpillent et ne parviennent ni à gagner un salaire, ni à devenir lettrées.

Les priorités doivent être déterminées en fonction de chaque contexte. Au Bangladesh, BRAC, comme beaucoup d'autres organisme féministes en Inde, a conclu que l'alphabétisation n'était pas une priorité en soi. On s'est rendu compte dans ce pays que les femmes ne trouvent les cours d'alphabétisation importants qu'à partir du moment où les projets améliorant vraiment leurs conditions de vie sont en place depuis quelques années et qu'elles ont pris conscience grâce à eux qu'il fallait qu'elles s'alphabétisent. Dans d'autres cas, comme en Amérique Latine, on a mobilisé et recruté des femmes dans le cadre de programmes d'alphabétisation mais les leçons visaient davantage à les sensibiliser à leurs conditions sociales et politiques qu'à leur apprendre à lire, écrire et compter, d'où le sentiment de trahison éprouvé par ces femmes.

### Les motifs qui poussent les femmes à s'alphabétiser

Quand on demande aux femmes les motifs qui les poussent à s'alphabétiser, elles citent le désir d'aider leurs enfants dans leurs études et celui d'être plus maîtresses de leur existence. Les femmes alphabétisées ne vivent plus dans l'isolement; elles n'ont plus à se soumettre à celui qui détient le pouvoir. Elles désirent jouer un rôle dans la société au même titre que les hommes. Plusieurs expériences, surtout celles se déroulant dans un climat de changements sociaux et de mobilisation politique visant l'alphabétisation et l'égalité des hommes et des femmes, montrent qu'il est important que les femmes, par le biais des cours d'alphabétisation, se retrouvent pour discuter de problèmes communs.

Récemment, des femmes lettrées de la côte méridionale du Kenya ont expliqué les avantages qu'elles tiraient d'avoir appris à lire, écrire et calculer: elles

---

peuvent signer leur nom, voyager, s'occuper de transactions financières, lire une ordonnance médicale et un mode d'emploi. Elles en éprouvent de la fierté et se sentent autonomes. "On nous a ouvert les yeux". (Débat des apprenantes, réunion du Groupe de travail international sur l'alphabétisation, avril 1989).

"Une fois alphabétisés, les gens ne gagnent pas plus, mais ils ont la tête pleine. Ils peuvent aller n'importe où, faire n'importe quoi, poser des questions. Les analphabètes, eux, ont peur". (Entrevue avec Cristina Mavale, ouvrière d'usine à Maputo).

"Jadis, on ne pouvait guère sortir. Dans mon enfance, j'ai été confinée dans mon foyer pendant des années. Une fois mariée, je devais porter le voile quand je sortais, ce qui n'arrivait pas souvent. Aujourd'hui nous sommes libres. Je commence à avoir des amies".

"Nous apprenons à lire et à écrire. Et, c'est bien. Mais ce qui est mieux encore, c'est qu'on se retrouve entre femmes pour parler".

## **En conclusion**

L'à-propos des programmes d'alphabétisation pour les femmes est déterminé par le contexte social et politique. Beaucoup de femmes analphabètes aimeraient devenir lettrées, mais peu réalisent ce rêve car les contraintes sont insurmontables. Des projets auxquels participent des femmes ont de meilleures chances de succès s'ils comptent quelques femmes suffisamment éduquées pour pouvoir suivre une formation en leadership, en organisation, en gestion, en planification, en comptabilité et en marketing. Les femmes analphabètes doivent pouvoir choisir entre participer à toutes les activités du programme ou seulement au cours d'alphabétisation jusqu'à ce qu'elles sachent lire, écrire et compter. Un système de roulement permettrait de surmonter certains problèmes. Egalement crucial, le processus de prise de conscience, comme celui-ci appliqué par les adeptes de l'éducation populaire.

Il faut que des dispositions spéciales soient prises et que la conception des programmes reflètent les besoins. Ainsi, pendant les cours, il faut que les mères puissent laisser leurs enfants dans une garderie. Les périodes d'enseignement doivent être intensives. Le ministère des Affaires rurales du Burkina Faso a abordé le problème de façon créatrice. Il a recruté plus de 13 000 déléguées et

---

membres de groupes de femmes, de coopératives, de comités révolutionnaires et de sages-femmes pour donner des cours d'alphabétisation en 10 langues nationales dans 470 centres. Les cours, qui duraient quatre fois 12 jours, se déroulaient dans des pensionnats, les participantes étant autorisées à retourner chez elles toutes les semaines. La campagne d'alphabétisation a remporté du succès en dépit de certains problèmes: maris possessifs, influences néfastes exercées par les adversaires de l'émancipation des femmes, les difficultés d'être à la fois mère et épouse. Parmi les apprenantes, plus de 40% allaient. Il a fallu donc faire appel à d'autres femmes pour s'occuper des enfants qui avaient accompagné leur mère aux centres. Les rations alimentaires étaient souvent insuffisantes. Pourtant, le niveau d'apprentissage fut excellent.

On met souvent en garde, et à juste titre, contre cette attitude parternaliste à l'égard de l'éducation fondamentale des femmes en disant qu'elle ne fait que perpétuer l'assujettissement de ces dernières au lieu de leur donner du pouvoir et de les émanciper. Pourtant, il ne faut sous-estimer l'importance qu'il y a à les doter, dans le cadre de leur alphabétisation, de moyens de survie et de notions sur l'hygiène et la nutrition. Ce genre de formation les prépare à d'autres activités qui leur conféreront un pouvoir plus grand: prise de conscience, participation, lutte pour l'égalité des femmes et la justice sociale.

Dans ce contexte, l'alphabétisation est nécessaire, même si elle ne résout pas à elle seule des problèmes fondamentaux de développement. Au cours de nos recherches et dans nos actes, nous devons faire très attention aux besoins des femmes et à leurs entraves. Nous devons encourager la recherche, ainsi que la formation des chercheurs, du personnel de formation et des instructeurs, de façon à mieux comprendre la situation particulière des apprenantes.

---

## Personnes ressources

---

**Lise Doyle**

Conseil du Statut de la Femme  
514-646-9262

**Marie-Thérèse Chicha-Pontbriand**

Commission des droits de la personne  
514-873-5146

**Diane Gabrielle Tremblay**

Télé-Université, Université du Québec  
514-522-3540

**Camélia Surdulescu**

L'Hirondelle, Comité d'accueil inter-ethnique  
514-271-4115

**Lucie Desrochers**

Conseil du Statut de la Femme  
418-643-2851

**Jeannine Mc Neil**

École des Hautes Études Commerciales  
514-340-6440

**Judy Rebick**

Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme  
416-964-9595

**Ginette Simard**

Consultante autonome  
418-658-5142

---

**Thérèse Belley**  
Accès Travail des femmes  
418-695-2178

**Louise Brissette**  
Consultante autonome  
514-584-3948

**Denise Alarie**  
Form-O-Sud  
514-670-4198

**Rachel Bélisle**  
Consultante autonome  
514-842-2766

**Marie-France Lanthier**  
Consultante autonome  
514-467-1328

**Sylvie Tardif**  
COMSEP  
819-378-6963