



**RÉFORME DE LA SÉCURITÉ DU REVENU:  
Pour un parcours menant  
au véritable changement social!**

**Mémoire présenté par le  
Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail  
à la Commission des affaires sociales**

**Janvier 1997**

**CONSEIL D'INTERVENTION  
POUR L'ACCÈS DES FEMMES  
AU TRAVAIL DU QUÉBEC INC.  
1265, RUE BERRI, BUR. 930,  
MONTRÉAL, QUÉBEC H2L 4X4  
T É L . ( 5 1 4 ) 8 4 4 - 0 7 6 0  
F A X ( 5 1 4 ) 8 4 4 - 0 5 7 1**

## TABLE DES MATIÈRES

<b>Présentation .....</b>	<b>3</b>
<b>Introduction .....</b>	<b>4</b>
<b>1. Les orientations générales de la réforme .....</b>	<b>5</b>
<b>2. Les efforts individuels et collectifs en faveur de l'emploi .....</b>	<b>7</b>
<b>3. Les parcours individualisés vers l'insertion, la formation et l'emploi .....</b>	<b>10</b>
<b>4. Le Plan local d'action concerté pour l'emploi .....</b>	<b>11</b>
<b>Conclusion .....</b>	<b>15</b>
<b>Liste des recommandations .....</b>	<b>16</b>

## PRÉSENTATION

*Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) du Québec est une organisation nationale qui regroupe quelque 120 membres dont 52 organismes et groupes de femmes provenant de diverses régions du Québec.*

*Les fondements des interventions du CIAFT reposent sur le principe que l'autonomie des femmes s'acquiert d'abord par leur autonomie financière, ce qui suppose la mise en place de politiques favorisant leur insertion socioprofessionnelle. Le CIAFT collabore avec différents partenaires socio-économiques afin d'amener les changements sociaux nécessaires permettant l'atteinte de l'égalité professionnelle et économique des femmes.*

*La clientèle desservie par les membres du CIAFT est largement composée de femmes aux prises avec différentes difficultés à intégrer le marché du travail. La plupart d'entre elles sont prestataires de la sécurité du revenu ou de l'assurance-emploi et plusieurs sont désignées comme étant "sans chèques", c'est-à-dire qu'elles sont ni salariées ni bénéficiaires de prestations de l'État.*

*Tout au long de ses quinze ans d'existence, les activités du CIAFT ont notamment concouru à la mise en place de politiques ou directives gouvernementales visant l'égalité en emploi ou l'accès à la formation professionnelle pour les femmes, tout comme elles ont aussi contribué récemment à l'adoption d'une loi proactive en équité salariale au Québec. Depuis novembre dernier, le CIAFT agit également auprès de la Société québécoise en développement de la main-d'oeuvre en tant que comité aviseur en main-d'oeuvre féminine.*

## INTRODUCTION

La réforme sur la sécurité du revenu engage un large débat de société qui dépasse les seuls paramètres du régime qu'elle met en place. Elle questionne nos responsabilités individuelles et collectives face au chômage structurel dans lequel le Québec s'est enlisé depuis quelques années tout en interrogeant le rôle que doit assumer l'État face à l'appauvrissement croissant d'une partie de plus en plus grande de sa population.

Dans un contexte où le nombre de personnes sans emploi a atteint des proportions plus qu'inquiétantes, il était donc devenu impératif de redéfinir le système québécois de la sécurité du revenu de façon à l'adapter en fonction des nouveaux besoins et des nouvelles réalités.

À prime abord, il semble que c'est l'intention portée par le gouvernement avec son projet de réforme de la sécurité du revenu. En effet, le document soumis aux fins des présentes consultations fait grandement état des effets désastreux qu'ont la restructuration du marché du travail, l'impact de la réforme de l'assurance-chômage et la réduction importante des paiements de transferts fédéraux sur l'ensemble de main-d'oeuvre québécoise et sur l'accroissement du nombre de prestataires de la sécurité du revenu. Mais tout en reconnaissant que les personnes assistées sociales ne sont pas responsables des problèmes liés au chômage structurel pas plus qu'elles ne choisissent d'ailleurs de vivre indéfiniment de l'aide sociale, cette réforme opte pour une approche punitive et des mesures appauvrissantes qui risquent d'aggraver les problèmes qu'elle prétend vouloir régler.

Cette réforme concerne donc l'ensemble des membres de la société mais elle interpelle aussi toutes les femmes, qu'elles soient prestataires ou non, qu'elles vivent avec un conjoint ou qu'elles soient chefs de famille monoparentale. Tout au long des consultations de cette commission parlementaire, de nombreux groupes de femmes et groupes sociaux auront exprimé des avis, la plupart du temps convergents mais quelquefois différents sur certains aspects. À cet effet, nous désirons souligner que nous appuyons la totalité des recommandations de la Fédération des femmes du Québec. Quelques-unes de celles-ci sont d'ailleurs reprises pour les fins de notre mémoire. Le CIAFT désire cependant ajouter ses commentaires spécifiques en regard de sa mission particulière et de sa connaissance des problèmes d'insertion socioprofessionnelle des femmes.

## 1. LES ORIENTATIONS GÉNÉRALES DE LA RÉFORME

*“ La sécurité du revenu est une garantie que les citoyennes et les citoyens se donnent. Cette garantie veut que peu importe les accidents et les étapes de la vie, les crises économiques et sociales, on s'assure que toutes et tous, adultes comme enfants, disposent des revenus minimum pour combler leurs besoins de subsistance dans la dignité. ”*

(Bouchard, Labrie, Noël)<sup>1</sup>

Les orientations générales du projet de réforme de la sécurité du revenu présentent des avancées intéressantes pour corriger plusieurs des carences actuelles du système de la sécurité du revenu. Mais aussi intéressantes que peuvent être certaines de ses dispositions, cette réforme comporte des écueils que beaucoup de groupes sociaux, dont le CIAFT, jugent tout-à-fait inacceptables.

Le premier de ces écueils est celui de maintenir les personnes assistées sociales dans un état tel de pauvreté qu'elles ne peuvent tout simplement pas subvenir à leurs besoins essentiels. Ceux-ci, qui sont par ailleurs nettement sous-évalués, ne seraient entièrement comblés par l'État que pour cette seule catégorie de prestataires considéré-e-s comme étant soutien financier. Toutes les autres personnes à l'aide sociale n'auront d'autre choix que de compléter leurs prestations par divers moyens. Ainsi, par exemple, une personne seule apte au travail mais ne participant pas à un programme ne dispose que de 500\$ par mois pour survivre; ce qui est en-dessous de ses besoins essentiels de court terme établis à 557\$ par mois selon l'annexe 12 du livre vert. Le nouveau régime de sécurité du revenu permettrait cependant une augmentation des montants des gains admissibles de façon à pouvoir porter ceux-ci à 202\$ par mois.

Mais l'ensemble des personnes aptes au travail, qui composent 80% des prestataires adultes à la sécurité du revenu, seront-elles toutes en mesure de trouver un emploi, même à temps partiel, pour subvenir à leurs besoins? Peut-on de plus réalistement penser que la plupart des personnes de plus de 55 ans à l'aide sociale, que la réforme entend priver du supplément de non disponibilité, pourront vraiment se réintégrer au marché du travail? Pour notre part, considérant les caractéristiques socioprofessionnelles de la majorité des femmes de cet âge en comparaison avec la très grande compétitivité du marché du travail, nous savons bien que c'est impossible.

Comment alors une société comme la nôtre peut-elle accepter qu'une partie importante de ses citoyennes et citoyens doivent littéralement se priver de nourriture, de médicaments ou encore de logement? Comment peut-on croire

---

<sup>1</sup> Bouchard, C, Labrie, V., Noël, A. *Chacun sa part*, Rapport de trois membres du comité externe de réforme de sécurité du revenu, mars 1996. (p.21)

que cette misère peut réellement agir comme catalyseur pour les stimuler à intégrer un marché du travail alors que celui-ci les rejette constamment à la charge de l'État?

De nombreuses études ont maintes fois démontré que le premier obstacle à l'intégration à l'emploi est bien celui de la pauvreté. En plus des problèmes de santé et de malnutrition qu'elle engendre, cette pauvreté entraîne également un sentiment de découragement et une perte d'estime de soi qui constituent à eux seuls des barrières très importantes non seulement à l'emploi mais également à l'insertion sociale.

Considérant l'insuffisance des barèmes du système de la sécurité du revenu et les difficultés majeures vécues par la majorité des personnes assistées sociales, il est encore plus incompréhensible que cette réforme s'apprête à appliquer des mesures punitives extrêmement sévères envers les jeunes et les chefs de famille monoparentales qui refuseraient de suivre un parcours d'insertion. C'est là, selon le CIAFT, la seconde lacune importante de ce projet de réforme.

L'application de pénalités envers les chefs de famille monoparentale, nous paraît tout particulièrement incompréhensible. Le gouvernement ne voit-il pas qu'en amputant de cette façon le revenu familial, il pénalise également les enfants de cette même famille? Les effets positifs recherchés par l'implantation de l'allocation unifiée pour enfants ne seront-ils pas ainsi contrecarrés par ces lourdes pénalités imposées aux mères chefs de famille monoparentale?

Au lieu de développer une politique coercitive envers ces femmes, le CIAFT considère qu'il faut au contraire plutôt assouplir les exigences administratives appliquées à leur endroit. Le système de la sécurité du revenu pourrait ainsi proposer à ces dernières des formules de parcours plus adaptées à leur situation familiale et leur permettre d'entrer progressivement dans une démarche d'insertion, de formation ou d'intégration en emploi. Ces parcours progressifs pourraient se faire selon le même rythme que la réduction d'exemption partielle des revenus de pensions alimentaires, qui, incidemment, nous paraît une disposition intéressante de la réforme.

Par ailleurs, nous désirons souligner que le système actuel de la sécurité du revenu a déjà d'ailleurs beaucoup de peine à répondre à la moitié des demandes de participation aux différents programmes et mesures existants. Pour 45 000 personnes participantes, un nombre équivalent de prestataires sont en attente de participation à une mesure. Le système de la sécurité du revenu a donc déjà suffisamment à faire avec toutes ces personnes qui désirent participer aux divers programmes en place, sans qu'il soit nécessaire de s'en prendre à celles qui pensent différemment de leurs agent-e-s. Autrement ne risque-t-on pas de reproduire ou même d'accroître l'inefficacité du régime actuel de la sécurité du revenu et de confier un pouvoir abusif aux agent-e-s de main-d'oeuvre?

C'est pourquoi, de concert avec la Fédération des femmes du Québec et la Coalition nationale de l'aide sociale, le CIAFT recommande que le système de la sécurité du revenu du Québec:

1. reconnaisse à toute personne le droit à un revenu décent qui lui permette de vivre dans la dignité, et ce peu importe son aptitude ou son inaptitude à intégrer le marché du travail. Dans cette perspective, la future politique sur la sécurité du revenu devra minimalement assurer que les barèmes de prestation correspondent à la totalité des besoins essentiels identifiés à l'annexe 12 du livre vert;
2. assure à toutes les catégories de prestataires leur adhésion volontaire à un parcours vers l'emploi ou vers l'insertion sociale;
3. reconnaisse le droit et la compétence des personnes assistées sociales et qu'elles-mêmes choisissent le parcours convenant à leurs besoins et aspirations;
4. assure une démocratisation du système de la sécurité du revenu par la mise en place de mécanismes d'évaluation et de recours indépendants et par la reconnaissance du rôle des groupes de défense des droits.

De plus, considérant que les meilleurs incitatifs à l'intégration reposent essentiellement sur le développement d'emplois de qualité et bien rémunérés, le CIAFT réclame:

5. que le gouvernement assure une réelle redistribution de la richesse et se dote d'une véritable politique de création d'emplois;
6. que le salaire minimum soit fixé à 8.30\$ l'heure de façon à assurer une incitation plus positive à l'intégration au marché du travail.

## **2. LES EFFORTS COLLECTIFS ET INDIVIDUELS EN FAVEUR DE L'EMPLOI**

Le CIAFT est parfaitement d'accord avec le principe voulant que les efforts mis à contribution pour le développement de l'emploi et pour la lutte à la pauvreté doivent autant être portés par les collectivités que par les individus. Ainsi il est selon nous primordial que l'État stimule la création d'emplois par l'adoption d'une politique active du marché du travail et par l'application de différentes mesures fiscales qui avantageront les entreprises créatrices d'emplois.

De la même façon, il est compréhensible que ces mêmes collectivités puissent demander en contrepartie à chacun des individus de fournir une énergie

équivalente pour s'intégrer au marché du travail. L'un ne va pas sans l'autre, mais, à notre avis, les efforts du premier doivent précéder le second.

Nous ajoutons de plus qu'avant d'appliquer des mesures coercitives envers certaines catégories de prestataires de la sécurité du revenu, les membres de la collectivité québécoise ont la responsabilité d'évaluer les performances les stratégies passées et actuelles en matière de création d'emplois.

À cet effet, les statistiques récentes provenant de la Société québécoise de la main-d'oeuvre (SQDM) démontrent bien le succès mitigé du Québec en matière de création d'emplois: pour 9 000 emplois créés en 1996, dont la majorité sont à temps partiel, 22 000 nouveaux chômeurs et nouvelles chômeuses sont venus s'ajouter à la liste déjà trop longue des personnes sans emploi.

Plusieurs diront que nous ne devons pas baisser les bras et que la mise en oeuvre des stratégies en cours aura certainement un effet bénéfique sur la relance de l'emploi. Pourtant, les scénarios les plus optimistes du Sommet socio-économique de l'automne dernier, comprenant notamment les projets de l'économie sociale, ne permettent guère d'envisager la création de plus de 70 000 emplois d'ici les trois prochaines années. C'est, bien sûr, un pas dans la bonne direction mais qui doit être mis en balance avec l'abolition prévue de 15 000 postes dans le secteur public et avec l'entrée d'environ 30 000 nouvelles personnes arrivant annuellement sur le marché du travail.

Il est donc temps, selon nous, que la société québécoise porte un regard plus réaliste sur l'évolution de la situation de l'emploi et qu'elle cesse d'infliger aux individus des responsabilités beaucoup plus grandes qu'ils ne doivent en porter. Face à la stagnation du marché de l'emploi et à l'élargissement sensible des exigences des employeurs causées en partie par l'augmentation du bassin de main-d'oeuvre disponible, les personnes ayant des difficultés d'insertion socioprofessionnelles ont plus que jamais besoin de supports particuliers, mais certainement pas de coups de bâton!

Le CIAFT est donc loin de demander au gouvernement d'abandonner ces personnes à leur sort. Nous favorisons, au contraire, le maintien et le développement des services communautaires pour des groupes cibles et, notamment, ceux desservant les femmes. Ces services ont fait leurs preuves depuis longtemps, dans certains cas depuis 20 ans, et affichent des taux de placement que leur envient les services gouvernementaux et institutionnels.

Comme l'ont indiqué Ginette Dussault et Lise Poulin Simon dans leur rapport de recherche sur les services d'aide à l'emploi, le secteur communautaire en développement de la main-d'oeuvre a toujours favorisé des interventions personnalisées et des suivis systématiques auprès de leur clientèle. De plus, elles ajoutaient " que le contact direct et personnel avec les personnes clientes entraîne d'autres avantages du point de vue de la nature des services offerts.

Premièrement, les besoins de la clientèle sont mieux connus et les changements dans les besoins plus rapidement identifiés. Deuxièmement, cette meilleure connaissance des besoins amène tout naturellement les organismes communautaires à innover constamment et à adapter leur intervention à ces nouveaux besoins. Comme les besoins des clientèles sont plus prioritaires que les normes d'application des mesures ou programmes, la flexibilité caractérise leur approche. Contrairement au secteur public, c'est l'obligation de résultats, plutôt que le respect des normes de toutes sortes qui assure un certain contrôle de l'efficacité des interventions." <sup>2</sup>

Le rendement de ces organismes n'a donc rien de commun avec les piètres résultats des mesures d'employabilité avec lesquelles ils sont malheureusement parfois confondus.

### **Les mesures de développement d'employabilité**

Au cours des dernières années, de nombreuses études indépendantes et rapports du ministère de la Sécurité du revenu de même que le document ministériel soumis aux fins des présentes consultations ont soulevé l'incohérence et l'inefficacité des mesures fédérales et provinciales en matière de développement d'employabilité.

Les problèmes sont, selon nous, de deux ordres. Il y a d'abord ceux ayant trait à la structure d'encadrement des programmes de main-d'oeuvre. En effet, en raison des chevauchements des juridictions fédérale et provinciale, l'organisation des services auprès de la main-d'oeuvre s'est faite de façon éclatée et s'est ainsi souvent empêtrée dans ses diverses exigences et conditions contradictoires.

Le second ordre de problème est lié aux mesures elles-mêmes. Leurs faibles résultats en regard de l'intégration à l'emploi ainsi que la gestion de ces mesures d'employabilité ont été, en effet, fortement critiqués par divers organismes, dont le CIAFT. Bouchard, Labrie, Noël résumant bien ces diverses critiques dans leur rapport: " (...) la gestion des mesures d'employabilité s'est faite avec peu d'égard pour les personnes. Faute de temps et de ressources, et compte tenu de directives privilégiant des objectifs plus quantitatifs que qualitatifs, les agents ont souvent mal informé les participants et mal identifié leurs besoins. Ils n'ont pas suffisamment permis à ceux-ci de faire des choix et de définir des projets, et ils n'ont pas pu assurer d'accompagnement, ni pendant, ni après la participation."<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Dussault, G, Poulin Simon, L. *Recherche sur le concept des services intégrés d'aide à l'emploi*, Rapport final. YWCA mars 1994. (p.25)

<sup>3</sup> (op.cit. p.83)

Pour régler la première catégorie de problème, le projet de réforme propose une intégration des structures de services de main-d'oeuvre à l'intérieur d'un plan local d'action concerté pour l'emploi. Nous aborderons cet aspect un peu plus loin.

Quant aux mesures de développement de l'employabilité, le document ministériel propose de les remplacer par des parcours individualisés vers l'insertion, la formation et l'emploi. Privilégiant des approches plus centrées sur les besoins des individus, le projet de réforme identifie deux clientèles prioritaires: les jeunes et les femmes chefs de famille monoparentale. En regard de la mission du CIAFT, nous traiterons plutôt de ces dernières, mais nous examinerons également les problèmes de l'ensemble des femmes en rapport avec le marché du travail.

### **3. LES PARCOURS INDIVIDUALISÉS VERS L'INSERTION, LA FORMATION ET L'EMPLOI**

Le CIAFT désire saluer l'intention du gouvernement de décloisonner les différentes catégories de main-d'oeuvre de façon à favoriser leur accès universel aux divers services d'aide à l'emploi et aux programmes de formation de main-d'oeuvre. Cette disposition permettra un encadrement plus cohérent de chacune des étapes des parcours individuels et nous espérons qu'elle assurera une meilleure compréhension des besoins des diverses clientèles. À cet effet, nous désirons rappeler que la main-d'oeuvre féminine se bute encore à des barrières particulières en rapport avec leur intégration socioprofessionnelle et que cette situation commande une attention particulière de l'État et de ses partenaires socio-économiques.

#### **Les besoins spécifiques de la main-d'oeuvre féminine**

En dépit du fait que les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché du travail depuis trente ans, il n'en demeure pas moins que leurs problèmes d'intégration doivent être distingués de ceux éprouvés par certaines autres catégories de main-d'oeuvre.

Rappelons que ces problèmes ont trait, notamment:

- à leurs absences ponctuelles et plus ou moins prolongées en raison de la maternité;
- à leurs responsabilités familiales plus lourdes, ce qui a pour effet de réduire leur disponibilité et leur mobilité;
- aux services de garde insuffisants et fonctionnant avec des horaires trop rigides;
- à la rareté des mesures de conciliation travail-famille;
- à leur concentration professionnelle dans les emplois du secteur tertiaire;

- à leurs difficultés d'intégration dans les emplois non traditionnels;
- aux formes diverses de discrimination dont elles sont l'objet;
- aux obstacles financiers et administratifs freinant l'entrepreneuriat féminin;
- à leur faible niveau de rémunération;
- à leur formation professionnelle souvent désuète;

et enfin pour plus de 80 000 d'entre elles :

- à leur situation de monoparentalité, ce qui a pour effet d'amplifier un bon nombre des problèmes déjà mentionnés.

À ces difficultés déjà suffisamment importantes, s'ajoutent pour les prestataires de la sécurité du revenu, des problèmes de sous-scolarisation, de manque de confiance en leurs capacités et leurs compétences et de méconnaissance des nouvelles exigences du marché du travail qui constituent à eux seuls des obstacles sérieux à une insertion au marché du travail.

Le ministère de la Sécurité du revenu et le ministère du Développement des ressources humaines Canada ont reconnu, du moins jusqu'à maintenant, la spécificité des problèmes de la main-d'oeuvre féminine. Ils ont ainsi aménagé différents programmes et mesures mais qui n'ont pas nécessairement tous connu le même succès. Les programmes de formation ou de préparation à l'emploi desservis par les milieux institutionnels tels que les Transition-Travail ou Initiation aux métiers non traditionnels (IMNT) ou encore les politiques administratives accordant des places réservées aux femmes dans les formations professionnelles non traditionnelles n'ont pas permis d'atteindre les résultats espérés par rapport aux objectifs d'intégration en emploi.

Par ailleurs, nous devons mentionner que l'incompréhension de nombreux agents de main-d'oeuvre et de leur direction administrative en regard des problèmes caractérisés de la main-d'oeuvre féminine, conjugués à l'illogisme bureaucratique découlant des cloisonnements des programmes n'ont guère facilité non plus l'insertion socioprofessionnelle des femmes.

Par contre, il y a des expériences plus heureuses que le CIAFT désire relever et qui ont été également financées par les deux paliers de gouvernement. En effet, malgré toutes ces difficultés que nous venons de décrire, la vingtaine d'organismes communautaires ayant développé des services spécifiquement auprès des femmes réussissent année après année à intégrer en formation ou en emploi plus de 75 % de leur clientèle; et ce, nous le précisons, à des coûts bien inférieurs à ceux des services gouvernementaux et institutionnels.

Le succès des programmes de ces organismes repose non seulement sur la qualité de la formation qu'ils dispensent mais il se fonde également sur leur vision globale des problèmes spécifiques de la main-d'oeuvre féminine, et notamment, celles étant prestataires de la sécurité du revenu, ainsi que sur l'encadrement soutenu qu'ils offrent auprès de leurs clientes.

L'expérience des groupes communautaires en intégration des femmes au marché du travail démontre bien, selon le CIAFT, qu'il est possible de développer des interventions efficaces pour contourner ou alléger les obstacles éprouvés par celles-ci. À ce titre les priorités gouvernementales envers la main-d'oeuvre féminine méritent certainement d'être maintenues.

À notre avis, la réussite des parcours vers l'insertion, la formation ou l'emploi des femmes sera donc essentiellement tributaire de notre compréhension commune, comme collectivité, des problèmes spécifiques de la main-d'oeuvre féminine et de la volonté gouvernementale d'adapter les exigences administratives des divers programmes de façon à tenir compte de ceux-ci.

C'est pourquoi le CIAFT recommande:

7. que le ministère de la Sécurité du revenu et le ministère de l'Emploi intègrent dans leurs orientations nationales l'engagement de développer des services spécifiques à l'égard de groupes cibles et notamment à l'égard de la main-d'oeuvre féminine.
8. que le ministère de la Sécurité du revenu et le ministère de l'Emploi reconnaissent l'expertise acquise par les groupes communautaires en développement de la main-d'oeuvre féminine et assurent le maintien de leurs services.

#### 4. LE PLAN LOCAL D'ACTION CONCERTÉ POUR L'EMPLOI

Dans son projet de réforme, le gouvernement propose d'inscrire les stratégies de développement de la main-d'oeuvre à l'intérieur de celles du développement local. Le Plan local d'action concerté pour l'emploi (PLACE) est l'instrument choisi pour déterminer les objectifs prioritaires et les moyens à mettre en branle pour le développement de la main-d'oeuvre et de l'emploi et ce, à l'intérieur des territoires des MRC ou des arrondissements urbains. Ce plan serait élaboré par un Conseil local des partenaires lui-même composé de personnes représentant divers milieux locaux, dont notamment ceux des organismes communautaires et des groupes de femmes.

Les responsabilités des Conseils locaux de partenaires seront considérables, puisqu'ils auront non seulement à établir le diagnostic de la réalité socio-économique locale, mais aussi parce qu'ils auront à déterminer les stratégies d'intervention et les objectifs prioritaires en faveur de l'emploi et à proposer les orientations budgétaires pour la mise en oeuvre des moyens d'action en matière d'aide à l'emploi.

Depuis longtemps, de nombreuses requêtes avaient été exprimées par l'ensemble des milieux concernés à l'effet que les politiques et les stratégies en matière de développement de la main-d'oeuvre soient davantage arrimées avec les réalités locales et régionales. Tout en reconnaissant les avantages du rapprochement des centres décisionnels avec les collectivités locales le CIAFT désire souligner qu'elle comporte aussi des enjeux et des risques pour la main-d'oeuvre féminine qu'il convient d'analyser autant sur le plan local qu'à l'échelle nationale.

En effet, les organismes communautaires en développement de la main-d'oeuvre féminine éprouvent régionalement et localement encore beaucoup de difficultés à tout simplement à se faire reconnaître d'une part, et d'autre part à faire reconnaître la spécificité des problèmes économiques et socioprofessionnels des femmes. Qu'il s'agisse de l'établissement d'une politique d'équité en emploi ou de soutien à l'entrepreneuriat féminin à l'intérieur des ententes-cadres des conseils régionaux de développement (CRD), ou qu'il s'agisse d'obtenir le maintien ou le développement de services pour la main-d'oeuvre féminine auprès des centres locaux ou régionaux du Développement des ressources humaines du Canada (DRHC) ou du ministère de la Sécurité du revenu, les représentantes de groupes de femmes doivent s'engager dans des négociations ardues dont elles ne sortent pas toujours gagnantes.

De la même façon, elles doivent souvent arracher pouce par pouce ce qui peut sembler des détails pour les uns ou les unes, par exemple l'obtention de statistiques sexuées, mais qui sont, en fait, de première importance pour l'établissement de diagnostics ou de stratégies qui tiennent véritablement compte de la main-d'oeuvre féminine.

De plus, tenant compte que les projets d'intégration de la main-d'oeuvre féminine ne sont pas présents dans tous les territoires de MRC et que l'ensemble des groupes communautaires n'ont pas non plus nécessairement une compréhension des problématiques liée au développement de la main-d'oeuvre, il est fort à craindre que certaines disparités locales et régionales s'accroissent davantage.

Dans ce contexte, le CIAFT considère que la présence des groupes communautaires au sein des Conseils locaux présente d'importants problèmes. Ceux-ci sont en partie liés au rôle que veut leur attribuer le gouvernement face à l'insertion sociale des personnes présentant de trop grandes barrières à l'intégration au marché du travail. Mais ils sont aussi reliés au fait que le projet de réforme ne reconnaît pas clairement l'expertise et le rôle des organismes communautaires en développement de la main-d'oeuvre. Alors dans ce contexte, comment les besoins particuliers de la main-d'oeuvre féminine seront-ils desservis si le gouvernement n'adopte pas d'orientations nationales précises à leur endroit? Comment les groupes communautaires en développement de la main-d'oeuvre féminine pourront-ils maintenir leur services s'ils ne réussissent pas à convaincre leurs partenaires locaux que les stratégies locales ne doivent pas

toutes se diriger, par exemple, vers les besoins, forts légitimes d'ailleurs, des jeunes et des personnes 45 ans et plus?

C'est pourquoi, considérant les difficultés actuelles des projets communautaires en développement de la main-d'oeuvre féminine à faire reconnaître localement et régionalement la spécificité des problèmes de la main-d'oeuvre féminine, le CIAFT recommande que le Gouvernement du Québec:

9. assure une reconnaissance nationale des groupes communautaires en développement de la main-d'oeuvre féminine afin de:
  - leur garantir un budget de fonctionnement permettant de dispenser un service adéquat auprès de la clientèle féminine;
  - clarifier les rôles respectifs entre les Centres locaux d'emploi, les milieux institutionnels et les groupes communautaires dans la prestation de services auprès des femmes.
10. établisse les conditions de partenariat entre les différentes instances locales et régionales, de façon à reconnaître le rôle des groupes de femmes dans:
  - la promotion du droit des femmes au travail, à l'équité salariale et à l'équité en emploi;
  - la promotion de l'aménagement de mesures favorisant la conciliation travail-famille;
  - la promotion de l'entrepreneuriat féminin.

## CONCLUSION

Si le projet de réforme sur la sécurité du revenu avait garanti des revenus minimaux décents aux personnes rejetées par le marché du travail et s'il n'avait pas opté pour cette approche punitive envers les jeunes et les femmes chefs de famille monoparentale, le CIAFT aurait sans doute été dans les premiers rangs pour saluer l'instauration de ce nouveau régime qui aurait enfin apporté des moyens progressistes pour lutter contre l'exclusion sociale et la pauvreté.

Ces orientations choisies par le gouvernement, répondent selon nous à des impératifs budgétaires à court terme qui contredisent les objectifs globaux poursuivis par cette réforme de la sécurité du revenu. Nous souhaitons donc vivement que la convergence des avis de la majorité des groupes sociaux et des groupes de femmes sur ces aspects fondamentaux du livre vert sauront convaincre le gouvernement de ne pas emprunter une voie qui n'aura d'autres effets que de plonger davantage les personnes assistées sociales dans la pauvreté et la marginalité.

Selon le CIAFT, cette réforme présente de nombreux éléments qui auraient pu tracer le parcours d'un véritable changement social. Encore faudrait-il lui retirer ses aspects les plus régressifs et y ajouter une meilleure compréhension des problèmes d'intégration socioprofessionnels des différentes catégories de prestataires, notamment celles des femmes.

Sur ce dernier point, nous espérons pouvoir compter sur l'appui de la ministre Sécurité du revenu également responsable de la Condition féminine pour que les différentes recommandations que nous avons formulées à cet égard soient retenues dans le nouveau régime d'aide sociale.

## LISTE DES RECOMMANDATIONS

Le CIAFT recommande que le système de la sécurité du revenu du Québec:

1. reconnaisse à toute personne le droit à un revenu décent qui lui permette de vivre dans la dignité, et ce peu importe son aptitude ou son inaptitude à intégrer le marché du travail. Dans cette perspective, la future politique sur la sécurité du revenu devra minimalement assurer que les barèmes de prestation correspondent à la totalité des besoins essentiels identifiés à l'annexe 12 du livre vert;
2. assure à toutes les catégories de prestataires leur adhésion volontaire à un parcours vers l'emploi ou vers l'insertion sociale;
3. reconnaisse le droit et la compétence des personnes assistées sociales et qu'elles-mêmes choisissent le parcours convenant à leurs besoins et aspirations;
4. assure une démocratisation du système de la sécurité du revenu par la mise en place de mécanismes d'évaluation et de recours indépendants et par la reconnaissance du rôle des groupes de défense des droits.

De plus, considérant que les meilleurs incitatifs à l'intégration reposent le développement d'emplois de qualité et bien rémunérés, le CIAFT demande:

5. que le gouvernement assure une réelle redistribution de la richesse et se dote d'une véritable politique de création d'emplois;
6. que le salaire minimum soit fixé à 8.30\$ l'heure de façon à assurer une incitation plus positive à l'intégration au marché du travail;
7. que le ministère de la Sécurité du revenu et le ministère de l'Emploi intègrent dans leurs orientations nationales l'engagement de développer des services spécifiques à l'égard de groupes cibles et notamment à l'égard de la main-d'oeuvre féminine;
8. que le ministère de la Sécurité du revenu et le ministère de l'Emploi reconnaissent l'expertise acquise par les groupes communautaires en développement de la main-d'oeuvre féminine et assurent le maintien de leurs services.

Et enfin, considérant les difficultés actuelles des projets communautaires en développement de la main-d'oeuvre féminine à faire reconnaître localement et

régionalement la nécessité d'offrir des services spécifiques auprès des femmes, le CIAFT recommande que le Gouvernement du Québec:

9. assure une reconnaissance nationale des groupes de femmes en développement de la main-d'oeuvre afin de:
  - leur garantir un budget de fonctionnement permettant de dispenser un service adéquat auprès de la clientèle féminine;
  - clarifier les rôles respectifs entre les Centre locaux d'emploi, les milieux institutionnels et les groupes communautaires dans la prestation de services auprès des femmes.
10. établisse les liens de partenariat avec les différentes instances locales et régionales, de façon à reconnaître le rôle des groupes de femmes dans:
  - la promotion du droit des femmes au travail, à l'équité salariale et à l'équité en emploi;
  - la promotion de l'aménagement de mesures favorisant la conciliation travail-famille;
  - la promotion de l'entrepreneurship féminin.