



AFEAS

l'Association
Féminine
d'Éducation et
d'Action
Sociale

MEMOIRE

CONCERNANT LA FEMME COLLABORATRICE

DU MARI DANS UNE ENTREPRISE A

BUT LUCRATIF

PRESENTE A LA COMMISSION PARLEMENTAIRE

SUR LA REFORME DU DROIT DE LA

FAMILLE

PAR LE COMITE DE "LA FEMME COLLABORATRICE

DU MARI DANS UNE ENTREPRISE A BUT LUCRATIF"

DE L'AFEAS

Février 1979

SIÈGE SOCIAL :
180 EST, BOUL. DORCHESTER
BUREAU 200,
MONTRÉAL, P.Q. H2X 1N6
TÉL. : (514) 866-1813

S O M M A I R E

	<u>Pages</u>
1. Présentation de l'Afféas -----	1
2. Présentation de "La femme collaboratrice du mari dans une entreprise à but lucratif"	
- Historique -----	2
- Définitions -----	3
- Portrait -----	3
3. Recommandations portant sur le Livre II de l'Office de révision du Code civil -----	5
4. Conclusion -----	9
5. Commentaires concernant l'article 6 du Livre III, du Rapport de l'Office de révision du Code civil -----	10
6. Statistiques Canada -----	11

PRESENTATION DE L'AFEAS

L'Association féminine d'éducation et d'action sociale regroupe près de 36,000 femmes réparties dans plus de 600 cercles au Québec.

Par l'éducation et l'action sociale, l'Aféas tente d'éveiller ses membres à leurs responsabilités et de les engager à réaliser une action sociale en vue de la promotion de la femme et de l'amélioration de la société.

L'Aféas existe depuis 1966. Elle est bien implantée dans treize (13) régions du Québec.

Membres de l'Exécutif

Solange Gervais, présidente générale
Lucie Marchesseault-Lussier, première vice-présidente générale
Christiane B. Gagné, deuxième vice-présidente générale
Marcelle Dalpé, première conseillère générale
Lucille Bellemare, deuxième conseillère générale
Ginette Gagnon, troisième conseillère générale

Présidente de régions

Micheline Villemure, région de Trois-Rivières
Bernadette Audet, région du Saguenay-Lac-St-Jean-Chibougamau-Chapais
Marie-Paule Gouin, région de Nicolet
Colette O. St-Pierre, région de Rimouski
Marie-Claire Lussier, région de St-Hyacinthe
Louise Durand, région de Joliette
Lise Paquette, région de Sherbrooke
Louise Pilon, région de Mont-Laurier
Jeannine Desbiens, région de St-Jean
Rita Villeneuve, région de Québec
Marie-Berthe Perron, région Abitibi-Témiscamingue
Huguette Deschênes, région de Montréal-St-Jérôme-Outaouais
Pierrette Bossé, région de la Côte Nord

"LA FEMME COLLABORATRICE DU MARI DANS UNE ENTREPRISE A BUT LUCRATIF"

HISTORIQUE

Depuis 1974, un comité de l'Aféas se préoccupe de la situation des femmes qui travaillent avec leur mari dans de petites entreprises. Personne auparavant ne s'était intéressé à ces femmes oeuvrant dans l'entreprise familiale. Le rapport Bird, en 1970 soulignait que très peu de recherches avaient été faites sur ce sujet, alors que Statistiques-Canada fait mention, dans ses relevés, de "travailleurs familiaux non-rémunérés".

En 1975, l'Aféas a entrepris une enquête scientifique auprès de 1,000 femmes, en vue de connaître le statut légal et financier de ces femmes qui, par leur travail, contribuent au succès de l'entreprise, mais dont la sécurité financière dépend à la fois du succès de l'entreprise et du bon vouloir du mari.

L'enquête s'adressait:

- 1° à des femmes légalement mariées;
- 2° à des femmes travaillant actuellement à l'entreprise;
- 3° à des femmes de tous les âges;
- 4° à des femmes tant du milieu rural que du milieu urbain.

Le rapport de cette recherche paru en septembre 1976, a suscité beaucoup d'intérêt. Pour y donner suite, l'Aféas a entrepris une démarche d'information et d'animation, tant auprès de ses membres que du grand public. Des animatrices spécialement préparées ont rencontré plus de 15,000 personnes, hommes et femmes, pour les sensibiliser à la situation des femmes "collaboratrices".

Quelques définitions:

Femme collaboratrice: femme légalement mariée, vivant avec son mari et travaillant avec lui dans l'entreprise qui les fait vivre, sans être elle-même associée, actionnaire ou co-proprétaire.

Entreprise à but lucratif: toute entreprise qui contribue à assurer la subsistance de son ou de ses propriétaires et de leurs dépendants. D'après l'enquête, les entreprises ont moins de 10 employés. Ce sont, le plus souvent, des entreprises familiales dans lesquelles mari et femme oeuvrent ensemble. Il arrive souvent que l'épouse travaille seule dans l'entreprise pour la majeure partie de temps, alors que le mari occupe un autre emploi.

Portrait de la femme "collaboratrice"

Agée de 41 ans, mariée depuis 18 ans, mère de 4 enfants, elle travaille depuis 7 ans, 23 heures par semaine à l'entreprise, bien que 30% y consacrent plus de 40 heures. Elle est mariée en séparation de biens (54.6%). L'entreprise appartient au mari seulement (84.1%). Elle ne reçoit aucun salaire pour son travail (85%).

La question des femmes "collaboratrices" se situe dans le contexte d'une société en changement: le nombre d'enfants, l'accès à l'éducation, la participation des femmes au marché du travail, etc... sont autant de facteurs qui ont modifié notre société. La femme qui travaille avec son mari, à l'entreprise qui appartient au mari, sans rémunération et sans garantie autre que l'amour entre les conjoints, fait des comparaisons avec l'employée ou avec la voisine dont le travail dans l'entreprise est reconnu de façon concrète.

Depuis la parution du rapport on note en certains cas, dans certains milieux, une prise de conscience de la contribution de la femme collaboratrice. Il est intéressant de noter une légère évolution. Certains projets de loi (ex: assurance-automobile), certains jugements, reconnaissent le rôle indispensable de l'épouse collaboratrice pour le dynamisme des petites entreprises.

Dans son rapport d'enquête, l'Aféas proposait plusieurs recommandations venues des membres. Elles ont été révisées par le comité avec l'aide de personnes-ressources et ce sont quelques-unes de ces recommandations que nous vous présentons, en vue de faire reconnaître la contribution des femmes collaboratrices et de leur rendre justice.

Lucie Marchesseault-Lussier,
première vice-présidente générale,
coordonnatrice du dossier de la femme
collaboratrice.

LA FEMME COLLABORATRICE

Commentaires sur le Livre II,
du Rapport de l'Office de
révision du Code civil

Le présent mémoire vise à faire sanctionner, à l'occasion de la réforme du Code civil, les droits de la femme collaboratrice. Le Rapport de l'Office de révision du Code civil ne traite de ce sujet que de manière incidente à l'article 199 du Livre III, où il est énoncé que "tout héritier peut demander l'attribution, par voie de partage, de l'entreprise... à l'exploitation de laquelle il participait activement au jour du décès...". Le Livre II, consacré à la famille, ne contient aucune disposition particulière concernant les droits de l'épouse collaboratrice de son mari.

Ce mémoire traite donc de la situation de la femme collaboratrice pendant la période de vie commune du couple ainsi qu'au moment du divorce ou de la séparation de corps. Si le mémoire emploie l'expression "femme collaboratrice", c'est que cette situation de collaboration se retrouve surtout au niveau des femmes dans le contexte socio-économique québécois. Si les recommandations proposées sont retenues, il est évident qu'elles devront être appliquées à tout conjoint collaborateur et non pas uniquement à l'épouse.

Recommandation 1:

Pour garantir l'autonomie financière de la femme collaboratrice, nous recommandons:

- 1.1 - *que soit reconnue la valeur économique du travail de la femme collaboratrice;*

- 1.2 - *que soit reconnu le droit de la femme collaboratrice de recevoir, pour son travail et sa participation au sein de l'entreprise, une rémunération qui pourrait lui être versée soit sous forme de salaire, de participation dans les profits de l'entreprise, de parts dans la société ou d'actions si l'entreprise est incorporée, etc...*
- 1.3 - *que soit reconnu le droit de la femme collaboratrice de bénéficier, au même titre que les autres travailleurs, des mesures économiques et sociales instaurées par l'Etat pour le bien-être et la protection des travailleurs, telles: le régime des rentes, le salaire minimum, l'assurance-chômage, la formation professionnelle, etc...*
- 1.4 - *Que des amendements soient apportés au Code civil et aux diverses législations fédérales et provinciales touchant notamment les domaines du droit corporatif, de la fiscalité, de l'assurance-chômage, du salaire minimum, du régime des rentes, etc... pour que soit reconnue officiellement cette réalité économique et sociale que constitue l'activité de la femme collaboratrice.*

COMMENTAIRES

Cette première recommandation dépasse largement le cadre de la présente commission parlementaire. Elle permet cependant de situer dans une perspective globale les problèmes auxquels sont confrontées les femmes collaboratrices.

En ce qui concerne la réforme du Code civil, il est nécessaire de reconnaître dans le Code civil cette situation de collaboration entre époux dans une entreprise familiale.

Au chapitre de la communauté de meubles et acquêts, il est recommandé que l'article 216 du Rapport soit modifié de manière à prévoir expressément que le conjoint de l'administrateur puisse recevoir à titre de biens réservés, le salaire que l'administrateur propriétaire de l'entreprise lui verse en raison de sa collaboration à l'entreprise. Dans l'état actuel du droit, l'article 1425 a) C.C. ne permet pas de considérer comme biens réservés le salaire payé par le mari à son épouse. Cette disposition crée une injustice à l'égard des femmes collaboratrices mariées sans le régime de la communauté de meubles et acquêts.

Recommandation 2:

Pour garantir les droits de la femme collaboratrice, advenant une annulation du mariage, un divorce ou une séparation de corps, nous recommandons:

- 2.1 - *que l'entreprise, qui appartient à titre de propre ou de bien personnel du mari, soit considérée comme étant une société de fait;*
- 2.2 - *que les intérêts de chacun des époux à titre d'associés dans ladite société soient déterminés, lors de l'annulation du mariage, du divorce ou de la séparation, en prenant en considération le nombre d'années durant lesquelles la femme a collaboré à l'entreprise, le travail accompli, les sommes d'argent investies par chacun des époux, etc...*
- 2.3 - *que la femme collaboratrice, dans le cas où l'entreprise est un bien de communauté ou un acquêt du mari, puisse réclamer, en plus des avantages résultant de son régime matrimonial, une compensation ou une indemnité proportionnelle à sa collaboration dans l'entreprise;*

- 2.4 - que la participation et la contribution de la femme collaboratrice soient établies selon des critères objectifs, sans tenir compte des torts respectifs des époux, de la relation mari et femme qui existait entre les deux associés et surtout que la loi et les tribunaux établissent une nette distinction entre le rôle de la femme collaboratrice et l'obligation d'assistance mutuelle que la loi impose aux conjoints;
- 2.5 - que soit accordée à la femme collaboratrice une compensation proportionnelle à sa participation dans l'entreprise, soit par le paiement d'une somme d'argent, soit par le transfert d'une partie des droits, parts sociales ou actions de l'entreprise;
- 2.6 - que les dispositions ci-dessus soient appliquées dans tous les cas où la femme a collaboré à l'entreprise dans laquelle le mari a un intérêt soit à titre de propriétaire unique, d'associé ou d'actionnaire.

COMMENTAIRES

Cette recommandation pourrait être insérée après l'article 264 du Rapport. Il importe de ne pas confondre le sort des donations au moment du divorce ou de la séparation de corps avec le droit de l'épouse collaboratrice de réclamer à son mari une compensation pour le travail effectué pendant le mariage. Cette compensation devrait être accordée sans tenir compte des torts respectifs des époux et des avantages prévus par le contrat de mariage ou le régime matrimonial des époux. (1)

(1) Voir en ce sens, Rollande Marcoux et Roger Croteau, 1976, C.S., décision du juge Claire L'Heureux-Dubé, confirmé par 1977, C.A., dossier No.: 200-09 000 353 760

CONCLUSION

Les recommandations soumises ne concernent pas les pouvoirs d'administration et d'aliénation du mari, propriétaire de l'entreprise. En effet, ces pouvoirs sont déterminés par le régime matrimonial des époux. C'est dire que, sauf dans le cas où l'entreprise est bien de communauté (art 152 du Rapport), le mari pourra aliéner ou hypothéquer l'entreprise sans le consentement de son épouse.

Or cette situation peut, dans certains cas, s'avérer préjudiciable aux intérêts de l'épouse collaboratrice. C'est pourquoi, en conclusion au présent mémoire, nous suggérons que l'entreprise à laquelle la femme collabore ne puisse être aliénée ou hypothéquée sans son consentement. Pour assurer la protection des tiers, il y a lieu de prévoir un mécanisme permettant la divulgation du statut de collaboration de la femme au sein de l'entreprise. Cette publicité pourrait se faire au moyen d'une déclaration constituant la collaboration de l'épouse et qui serait enregistrée au registre des déclarations de raisons sociales, par exemple.

Cette suggestion s'inspire des propositions contenues dans le Rapport de l'Office de révision du Code civil, concernant la protection de la résidence familiale. Elle permettrait, tout en accordant à la femme collaboratrice un droit de regard dans la gestion de l'entreprise, de garantir une protection plus complète et plus efficace des intérêts de la famille puisque, dans une très large part, les entreprises où les femmes collaborent sont des entreprises de type familial. Ainsi donc, cette réforme assurerait la protection de l'entreprise familiale au même titre que celle de la résidence familiale.

COMMENTAIRES CONCERNANT
L'ARTICLE 6 DU LIVRE III
DU RAPPORT DE L'OFFICE
DE REVISION DU CODE CIVIL

Il est recommandé, comme le propose l'article 6 du Livre III, d'abolir les présomptions de survie édictées aux articles 603 à 605 C.C. Ces présomptions sont la source de nombreuses injustices, particulièrement à l'égard des femmes.

La présomption de décès simultané énoncé à l'article 6 est satisfaisante. Cependant, dans le cas où deux conjoints sont présumés décéder au même moment, et que la femme était une femme collaboratrice, il paraît équitable d'accorder aux héritiers de la femme collaboratrice un droit de créance contre la succession du mari pour qu'ils puissent réclamer à la succession du mari une indemnité correspondant à la participation et au travail de la femme dans l'entreprise appartenant au mari. Cette réclamation, dont le montant à défaut d'entente entre les successibles sera laissé à l'appréciation du tribunal, pourra être faite dans tous les cas où la femme, pendant le mariage, a collaboré à l'entreprise et non pas seulement dans le cas où la femme lors de son décès collaborait à l'entreprise.

Rédigé par Me Danielle Lord

STATISTIQUES CANADA

Nombre d'épouses parmi les travailleurs familiaux non rémunérés, personnes occupées pour les mois de septembre 1977 et janvier 1978.

(en milliers)

Canada	Septembre 1977	Janvier 1978
Canada		
Total	144	114
Epouses	102	78
Personnes autres que les épouses	42	35

Québec	Septembre 1977	Janvier 1978
Québec		
Total	37	32
Epouses	26	22
Personnes autres que les épouses	11	9

Source: Division des enquêtes sur la population active
Statistiques Canada