

Bulletin

de la

Fédération des Femmes du Québec

1600, rue Berri - pièce 3115 - Montréal H2L 4E4 tél. : (514) 844-6898

Volume 6 numéros 5/6

Mai/Juin 1976

COLLOQUE DU 23 AVRIL: La disparition des stéréotypes

**CONGRÈS DES
14-15-16 MAI:**

La FFQ: 10 ans après

Réalité/ Relance

**TROIS PRIORITÉS
SONT RETENUES**

FEMME ET POLITIQUE

FEMME ET TRAVAIL

FEMME ET FOYER

SOMMAIRE

Rapport annuel de la présidente	3
Rapport du congrès préparé par Lise Chevrier-Doucet, Michèle Jean et Simone Landry	7
Portrait robot de la femme bien informée	12
Notre petite histoire Lucille Mottet	13
Le Théâtre parminou	14
Rapport des Conseils régionaux – Montréal, Québec, Saguenay - Lac Saint-Jean et Cantons de l'Est	15
Conseil d'administration pour 1976-77	17
Profil des membres du Conseil d'administration	18
Impressions d'un nouveau membre Claude Perreault Astell	20
Au lendemain du congrès	20
Colloque: Les hommes s'interrogent sur la condition féminine	21
Message de la présidente	22
Texte de Olga Favreau	23
Les ateliers (I, II, III, IV et V)	26
Liste des participants au colloque	30
Échos au colloque	33
La disparition des stéréotypes: thème d'actualité	34
Du côté de la librairie des femmes d'ici	36
Petites nouvelles	37

Toutes les photos de ce numéro sont de Gloria Mallaroni

ERRATA: Deux erreurs se sont glissées dans le bulletin de mars. Le Conseil du statut de la femme a été fondé le 5 juillet 1973 et la première présidente n'a pas été Yvette Rousseau mais Laurette Robillard.

Comité du bulletin
Monique Roy, rédactrice en chef
Michèle Jean et Christiane Bacave



RAPPORT ANNUEL DE LA PRÉSIDENTE

A ce congrès du 10^{ième} anniversaire de la FFQ, je suis heureuse que nous puissions vous présenter, pour la première fois, ce document-synthèse du travail réalisé par notre Conseil d'administration et par les comités qui y sont rattachés.

Vous y trouverez également un rapport des activités du Centre de renseignements et de documentation. Animé par Gabrielle Labbé, le Centre apporte son support aux non-membres de la FFQ aussi bien qu'aux membres.

L'automne dernier, nous avons mis sur pied le Comité administratif du Centre, présidé par Alphonsine Howlett.

Le rapport annuel de la FFQ vous permettra aussi de prendre connaissance des réalisations de nos conseils régionaux. Cette information devrait faciliter la collaboration entre les conseils et les associations sur des dossiers particuliers.

Depuis notre dernier congrès, tenu à Mont-Gabriel les 25, 26 et 27 avril 1975, le Conseil d'administration a siégé 13 fois. Le Conseil d'administration s'est de plus

réuni en session de travail les 27 et 28 septembre afin d'orienter son programme de l'année. Le Conseil général (il regroupe les membres du CA, les présidentes des associations ainsi que les présidentes des conseils régionaux) s'est réuni deux fois: soit le 27 novembre 1975 où l'item principal portait sur la position de la FFQ vis-à-vis du problème de l'avortement et le 23 avril 1976 qui a donné lieu à un échange-amorce sur le thème du présent congrès.

En ajoutant à ces réunions formelles des rencontres telles que: la participation à des réunions de comités, la représentation, les rencontres d'information, etc., on peut facilement conclure que ce fut pour les membres du Conseil une année bien remplie.

À cette équipe de travailleurs volontaires ainsi qu'à la responsable du Centre de renseignements et de documentation, mes remerciements les plus sincères pour l'ardeur qu'elles ont déployée dans l'accomplissement de leur tâche.

Je voudrais remercier de façon particulière Pierrette Savard et Laurette Sloan dont le mandat se termine et qui, ces dernières années, ont cumulé plusieurs responsabilités au sein du Conseil. Je souligne, entre autres, que la création du conseil régional des Cantons de l'Est est due en grande partie à Pierrette Savard. Laurette Sloan a largement contribué, depuis deux ans, à assurer la présence de la FFQ dans les médias.

POINTS SAILLANTS DU BILAN DE CETTE DERNIERE ANNÉE

Lorsque vient le moment de dresser le bilan d'une année, on réalise davantage combien le temps passe vite et qu'il faudra remettre certains points à l'agenda de l'année qui vient. Le résumé qui suit vous permettra de connaître davantage le travail accompli par l'équipe que vous avez élue au dernier Congrès.

1. Principales activités

Le stage de formation du leadership dans les associations féminines

Dans le cadre de notre programme de l'AIF et en accord avec une recommandation de notre dernier congrès, nous avons tenu un stage de formation du leadership à l'intention des membres des conseils d'administration des associations féminines et des conseils régionaux. Treize associations étaient représentées ainsi que nos quatre conseils régionaux. Cette activité s'est avérée très pertinente et nous avons l'intention de la poursuivre. À cet effet, nous avons déjà présenté nos demandes d'aide financière pour la prochaine année. Je souligne qu'à la fin du stage, chaque participante a reçu une attestation formelle de la FFQ.

La charte québécoise des Droits et Libertés de la personne

Le 27 novembre 1975, des déléguées d'associations et des conseils régionaux ont participé à une journée d'information sur la loi 50 (Charte québécoise des Droits et Libertés de la personne).

Cette activité s'inscrit dans le cadre des préoccupa-

tions constantes de la FFQ pour combattre toute forme de discrimination à l'égard des femmes.

Colloque du 10ième anniversaire

Le 23 avril dernier, date marquant le 10ième anniversaire de la FFQ, avait lieu notre "colloque mixte". Son thème: "La disparition des stéréotypes et l'application effective du principe d'égalité."

Le colloque avait pour but de rejoindre un certain nombre de personnes clés susceptibles de contribuer à changer les mentalités et à engager certaines actions dans leur milieu respectif. Environ 130 personnes participaient à cette tribune dont la répartition s'établissait comme suit: un tiers étaient des membres de la FFQ, les deux autres tiers étaient composés, à part égale, d'hommes et de femmes qui, par leur fonction dans le monde de l'éducation et du travail, sont en mesure d'amorcer ces changements.

Le travail à temps partiel

Un autre point marqué: la recherche sur le travail à temps partiel.

Dans le cadre de notre programme de l'AIF, suite à une recommandation de l'atelier du dernier congrès sur la participation des femmes à la vie économique et pour réaliser le mandat qui nous a été confié par Carrefour 75 à l'effet que la FFQ voit à faire aboutir la recherche sur le travail à temps partiel:

nous avons obtenu que l'Irat (Institut de recherches appliquées sur le travail) effectue cette recherche et que la FFQ fasse partie du Comité consultatif chargé de discuter les recommandations découlant de cette étude avant sa publication (ce comité est formé des représentants des centrales syndicales et des universités).

La recherche est en cours et devrait prendre fin au début de l'automne prochain. La FFQ assumera auprès de ses membres la diffusion de cette recherche pour fins d'étude et d'action.

2. LES INTERVENTIONS DE LA FFQ

Précisons que la FFQ travaille à deux niveaux:

- a) étude à moyen ou long terme, en vue de préciser ses positions et d'engager des actions,
- b) une réponse aux événements qui ressortent de l'actualité et qui touchent plus particulièrement les femmes.

A. DOSSIER SUR L'AVORTEMENT

Parmi nos travaux à plus long terme, ceux sur l'avortement ont donné lieu à des interventions particulièrement importantes cette année. À la suite d'un sondage effectué auprès des associations, c'est à sa réunion du 27 novembre dernier que le Conseil général s'est prononcé en faveur de l'adoption du mémoire préparé par le Conseil régional des Cantons de l'Est.

La FFQ a fait part de sa prise de position lors d'une conférence de presse tenue le 27 janvier 1976. Les médias d'information ont manifesté un vif intérêt.

Pour y faire suite, les lettres et demandes d'entrevues ont été adressées aux deux niveaux du gouvernement: aux ministres de la Santé, de la Justice, ainsi qu'à ceux char-

gés de la Situation de la femme. Le 29 mars dernier, cinq membres du Conseil général ont rencontré, à ce sujet, le ministre Marc Lalonde.

B. LISTE ÉNUMÉRANT UN CERTAIN NOMBRE D'INTERVENTIONS DE LA FFQ AU COURS DE CETTE DERNIÈRE ANNÉE

- Télégramme demandant au gouvernement fédéral d'accélérer l'adoption des bills:

C-16, Bill Omnibus sur la situation de la femme,

C-20, citoyenneté

C-52, droits égaux dans la fonction publique fédérale.

- Appui aux Indiennes de Caughnawaga en collaboration avec la Voix des Femmes et l'Association Immigrant Women's Committee.

- Télégramme demandant d'accélérer les travaux au sujet de la loi C-72 (loi fédérale des droits de l'homme).

- Demande faite aux instances appropriées afin d'éliminer la limite d'âge (35 ans) pour les voyages-échanges de l'Office franco-québécois.

- Demande adressée au ministre du Secrétariat d'État, l'Honorable Faulkner, pour aider financièrement la tenue d'une réunion des déléguées des organismes non-gouvernementaux à la Tribune de l'AIF tenue à Mexico en juin 1975.

Cette demande fut appuyée par des organismes féminines des autres provinces.

- Appui et collaboration au projet du YWCA au sujet d'un programme de réinsertion des femmes sur le marché du travail et dans les autres sphères de la société. L'actualisation de ce projet s'inscrit dans les suites à donner aux recommandations du dernier Congrès de la FFQ.

- Télégramme envoyé au ministre Oswald Parent, ministre de la fonction publique, (décembre 1975) pour protester contre le maintien de clauses discriminatoires à l'égard des travailleuses de la fonction publique et parapublique dans les offres patronales.

- Télégramme adressé au premier ministre Pierre Elliott Trudeau à la veille de la présentation du Bill C-63 afin de maintenir l'indexation prévue aux allocations familiales et aux pensions de vieillesse.

- Appui aux revendications de l'Association des puéricultrices par une lettre ouverte dans La Presse à la suite d'une série d'articles sur ce dossier.

- Appui au mémoire du Conseil régional de Québec demandant que le diaporama du MAS traitant de l'information sexuelle soit utilisé dans toutes les écoles secondaires.

- Nous avons protesté contre le fait que le dernier Congrès du parti libéral du Québec n'ait pas reconnu la nécessité des garderies subventionnées par l'État et cela, en dépit du fait que ce congrès portait essentiellement sur une politique de la famille

3. PRÉSENCE DE LA FFQ

La Fédération est de plus en plus sollicitée pour collaborer avec divers organismes et participer à différentes activités.

L'événement de l'Année internationale de la femme a certes contribué à augmenter ces demandes. Pour éviter d'allonger ce rapport, vous trouverez en annexe

une nomenclature des événements et activités auxquels la FFQ a participé.

Cependant, je souligne ici deux éléments importants de cette présence de la FFQ:

Premièrement, l'adhésion de la FFQ à la Commission canadienne de l'Unesco (décembre 1975).

Deuxièmement, la présence de la FFQ dans les médias mérite d'être relevée de façon particulière et nous remercions la presse écrite et électronique de leur précieuse collaboration.

4. AU PLAN ADMINISTRATIF

1. Finances:

Ces dernières années, notre budget a été de \$18 000 en 1973, de \$22 000 en 1974, de \$44 000 en 1975 et de \$65 000 en 1976. Il a donc triplé en deux ans: ce qui implique une charge nettement plus exigeante pour les administrateurs.

Nous avons mis sur pied cette année deux comités devenus absolument essentiels. Le Comité administratif du Centre de renseignements et de documentation qui fonctionne depuis l'automne dernier. Un sous-comité des finances a été créé à la fin de mars. Il se propose, dès le mois de juin, d'étudier plus en profondeur le dernier rapport financier et de recommander les ajustements nécessaires pour une utilisation optimale de nos ressources.

Pour faire suite à la recommandation des derniers congrès, nous avons pu enfin engager une secrétaire-adjointe deux jours par semaine. Progressivement, nous aménageons le secrétariat.

5. CONCLUSION

En terminant je voudrais souligner la nécessité pour chaque groupe de travail de la FFQ de bâtir des plans de travail et de se fixer des objectifs précis. Depuis deux ans, le Conseil d'administration se réunit en session de travail de deux jours au début de l'automne pour déterminer son plan de travail et fixer ses objectifs. La session de travail de septembre dernier s'est révélée plus efficace que la première étant donné que nous pouvions partir d'un cadre de référence. C'est de cette session de travail qu'a germé la nécessité de faire le bilan de cette première décennie et de relancer le mouvement.

On me permettra ici, au nom des membres et de tous ceux qui bénéficient de leur grand dévouement, de remercier Raymonde Beauchamp et Gabrielle Labbé qui travaillent avec nous témoignant d'un véritable engagement envers la FFQ. Sans elles, la FFQ n'aurait pas pu connaître certains progrès: accueil, information, recrutement, etc.

Je ne saurais terminer ce rapport sans remercier aussi les présidentes et les déléguées d'associations ainsi que les membres des exécutifs des conseils régionaux pour leur esprit de collaboration et leur grand dévouement.

GHISLAINE PATRY-BUISSON,
Présidente de la FFQ

PRÉSENCE DE LA FFQ

Voici en bref une nomenclature des différents événements auxquels la FFQ a participé:

- la FFQ devient membre de la Commission canadienne de l'Unesco, décembre 1975.
- Un grand nombre de membres de la FFQ participent à Carrefour 75, - mai 1975
- Tribune de l'Année internationale de la Femme de l'ONU, Mexico, juin 1975.
- Congrès de l'AIF, Berlin, octobre 1975.
- Action 75 Ottawa, octobre 1975.
- Rencontre des déléguées des organismes non-gouvernementaux à la Tribune de Mexico, Ottawa, avril 1976.
- rencontre des conseils du statut de la femme (fédéral et provinciaux) Québec, janvier 1975.
- Rencontre du Conseil du statut de la femme avec des associations féminines du Québec, Montréal, mai 1976.
- Conférence de la Commission canadienne pour l'Unesco, Ottawa, avril 1976.
- Congrès de l'Afeas, Sherbrooke, août 1975.
- Congrès du renouveau chrétien, Sainte-Thérèse, juin 1975.
- Centenaire du YWCA, Montréal, septembre 1975.
- Journée de la Femme, Ville d'Anjou, octobre 1975.
- Journée internationale de la femme, Thetford Mines, 7 mars 1976.
- Conférence de presse des organismes du sud ouest de l'île de Montréal sur les augmentations du gaz métropolitain, Montréal, mars 1976.
- Réunions des mouvements populaires du Québec relatives à l'aide financière de la Dgea, Montréal, août 1975, Québec, avril 1976.
- Colloque des travailleurs sous l'égide de Multimedia, Montréal, février 1976.
- Colloque du mouvement "au bas de l'échelle", Montréal, mars 1976.
- Colloque des Organismes familiaux associés du Québec, Trois-Rivières, mai 1976.
- Colloque "La femme, agent de changement dans l'Église", Mouvement des femmes chrétiennes, Montréal, mai 1976.
- Congrès du comité national d'action sur le statut de la femme, Winnipeg, mai 1975, Ottawa, avril 1976.
- Rencontre des Organismes nationaux canadiens, Ottawa, avril 1976.

Assemblée générale annuelle:



Une vingtaine de résolutions, la plupart présentées sur place ont été soumises aux membres présents lors de l'assemblée générale. Les membres recevront dès septembre le procès-verbal de cette assemblée, ceci comprenant le texte des résolutions. Un document joint au procès-verbal définira la démarche qui sera suivie pour la mise en application de ces résolutions.

Madame Françoise Stanton a présidé cette assemblée avec beaucoup d'autorité et de compétence. La participation des membres a été animée et positive. Des femmes qui avaient choisi comme première priorité d'action l'implication dans la vie politique à tous les niveaux ne pouvaient se désintéresser de débats dont l'issue les concernait directement.

Le rapport du congrès a été préparé par:

- Lise Chevrier-Doucet
- Michèle Jean
- Simone Landry

DÉMARCHE DU CONGRÈS 1976

Le congrès 1976, dont le thème était "La FFQ, 10 ans après, réalité/relance", a permis à la FFQ de dégager par vote trois priorités d'action que l'ensemble du mouvement analysera au cours de la prochaine année:

- a) La femme et la politique.
- b) Rôle et situation financière de la femme au foyer.
- c) Promotion de la femme au travail et revendication de ses droits.

Ce dégagement de priorités s'insère dans un processus dynamique dont les principaux objectifs étaient:

- a) De dresser un portrait réel de la situation actuelle de la FFQ (Étape réalité).
- b) De déterminer ses priorités d'action pour l'ensemble de la FFQ.

ÉTAPE RÉALITÉ

La première partie du processus s'est déroulée de la façon suivante:

- a) Un questionnaire-sondage préparé par le Comité du programme a été envoyé aux associations-membres afin de situer leurs perceptions de la FFQ.
- b) Un Conseil général a été tenu le 23 avril pour répondre aux questions jugées les plus importantes. Cette étape a été présidée par Michèle Jean et Lise Chevrier-Doucet.
- c) La synthèse a été réalisée par Simone Landry après l'analyse d'une soixantaine de questionnaires et du résultat du Conseil général. Elle l'a construite par la suite avec Michèle Jean et Lise Chevrier-Doucet. Cette synthèse a été présentée le vendredi soir.
- d) Simone Landry a aussi présenté les priorités d'action relevées dans les questionnaires et regroupées en 15 sujets.

ÉTAPE RELANCE

L'étape relance s'est déroulée comme suit:

- a) Les participantes ont voté deux fois, le vendredi soir et le samedi matin, pour choisir trois priorités parmi les 15 retenues.
- b) L'animatrice principale, Simone Landry, a fait travailler les tables rondes, en collaboration avec les animatrices sélectionnées par Michèle Jean, sur chacune des

priorités, suivant une démarche expliquée plus loin.

- c) Simone Landry, Michèle Jean et Lise Chevrier-Doucet ont préparé la synthèse des tables rondes le samedi soir, synthèse présentée par Simone Landry, le dimanche matin.

Le rapport du congrès a été constitué à partir de cette synthèse et de celle présentée le vendredi soir.

DÉMARCHE DES ATELIERS DU SAMEDI

Dix-sept ateliers composés chacun d'une dizaine de personnes ont été formés et regroupés dans la même grande salle. Quatorze ateliers étaient constitués de membres individuels des régions et trois ateliers des déléguées d'associations.

Après le vote, tous les ateliers ont décortiqué la première priorité **La femme et la politique**, en adoptant la démarche suivante:

- a) Quelle est la situation actuelle?
- b) Quelle est la situation désirée?
- c) Quels sont les moyens d'action pour passer de la situation actuelle à la situation désirée?

Chacune des étapes a été réalisée séparément et les résultats des discussions ont été transcrits sur de grandes feuilles remises au Comité du programme.

Dans l'après-midi, 12 ateliers composés de membres individuels ont étudié, en suivant la même démarche que le matin la deuxième priorité **Rôle et situation financière de la femme au foyer**, tandis que les ateliers regroupant des membres d'associations et un atelier de membres A ont étudié la troisième priorité **Droits et besoins de la femme au travail**. Pour chacune des régions et pour l'ensemble des associations, la fin de l'après-midi a été consacrée à analyser scrupuleusement les problèmes de fonctionnement de la FFQ.

Les résultats de ces ateliers ont fait l'objet de la synthèse présentée le dimanche matin.

PERSPECTIVES D'AVENIR

Il reste maintenant à se donner les mécanismes d'exécution et de contrôle afin de coordonner le travail à accomplir pour mettre de l'avant ces priorités.

PRÉSENTATION DE L'ÉTAPE RÉALITÉ

Résumé-synthèse des questionnaires retournés*

1. Pour quels motifs êtes-vous membre?

Principaux motifs invoqués, tant au niveau des membres individuels (i) que des associations (a):

- Solidarité, appartenance, rapprochement entre les femmes regroupement des femmes: (22 i) (3 a)
- Promotion de la femme. Amélioration des conditions de vie. Libération: (18 i) (1 a)
- S'informer, se renseigner, se former: (13 i) (3 a)
- Conscientisation, politisation, éducation, prise en charge des femmes par elles-mêmes: (6 i)
- À cause de la force de pression que constitue une organisation comme la FFQ: (4 i) (2 a)
- Parce que je suis féministe (2 i)

2. Activités envisagées avec la FFQ

Un très grand nombre d'activités ont été mentionnées au niveau de la FFQ comme des conseils régionaux.

3. Les actions qui ont été les plus appréciées par les membres sont:

- Cheminement conduisant à la création du Conseil du statut de la femme
- Création du Centre de documentation
- Concours du Centre de documentation
- Participation à l'Année internationale de la femme.
- Pressions faites auprès des gouvernements
- Formation au leadership très appréciée par les participantes
- Télévision communautaire
- Étude sur le divorce
- Congrès, bulletin

4. Les actions litigieuses sont:

- Prise de position sur l'avortement

13 (i) très satisfaites de cette action

3 (a)

5 (i) pas satisfaites de cette action soit de la prise de position

5 (a) elle-même soit de l'interprétation peu nuancée des réponses

5. Ce qui déplaît:

On retrouve des motifs d'insatisfaction, surtout au niveau du fonctionnement. Voici quelques exemples:

- Prises de position pas assez fréquentes et pas assez rapides.
- Manque d'autonomie des Conseils régionaux.
- Manque de liaisons Conseils régionaux-Conseil général.
- Manque de participation, de dynamisme des membres.
- Manque de diversité chez les membres: plus de membres des régions rurales devraient adhérer et plus de femmes moins favorisées ainsi que de femmes entre 18 et 25 ans. Il devrait y avoir moins d'intellectuelles.
- Fonctionnement général avec les associations: information, prise de décision, collaboration et interaction association-association et associations-conseil d'administration.
- Fonctionnement du conseil général.
- Manque de publicité. La FFQ n'est pas assez connue.
- Nécessité de travailler auprès de certains groupes de femmes.

* À la date de la compilation, 75 questionnaires avaient été retournés. Ce texte résume la synthèse présentée le vendredi soir.

PRIORITÉS D'ACTION

Dans le questionnaire ÉTAPE RÉALITÉ les membres de la FFQ avaient identifié un très grand nombre de priorités d'action. L'analyse et le regroupement de ces priorités a permis à celles qui ont préparé le congrès de les réduire à 15. Parmi ces 15 priorités, les membres, par scrutin secret, en ont retenu trois: **La femme et la politique, Rôle et situation financière de la femme au foyer, Promotion de la femme au travail et revendication de ces droits.** Voici la liste de 15 priorités retenues avant le vote.

- Mariage, séparation et divorce
- Rôle et situation financière de la femme au foyer
- La femme en tant que mère, célibataire ou autre
- Contraception et avortement
- Stéréotypes dans les manuels scolaires
- Éducation différenciée des filles et des garçons
- Retour des femmes aux études
- Famille

- Promotion de la femme au travail et revendication de ses droits
- Garderies
- La femme et la politique
- La femme dans l'activité économique
- La femme et la consommation
- L'habitation
- Les personnes âgées

Samedi, toute la journée, les membres ont travaillé sur les trois priorités politique-famille-travail. Nous vous donnons dans les pages qui suivent, et pour chaque priorité, **premièrement**, les problèmes identifiés ou la situation actuelle et **deuxièmement**, les moyens à mettre en oeuvre pour résoudre ces problèmes.

LA FEMME ET LA POLITIQUE

1. LA FEMME FACE À ELLE-MÊME

SITUATION ACTUELLE

Peur, manque de confiance en soi
Manque d'intérêt et de détermination, de motivation
 Crainte face au monde "dur" de la politique
 Isolement menant au manque de participation dans le milieu
 Ignorance de l'implication politique de tous nos gestes
 Manque d'autonomie

MOYENS ET SOLUTIONS

Démystification de la notion de compétence professionnelle
 Encouragement des femmes à prendre conscience de leurs capacités
 Partir des préoccupations quotidiennes des femmes pour susciter leur intérêt et les amener à s'impliquer davantage. Exemple: les amener à travailler dans les coopératives, la consommation, la vie municipale, commissions scolaires, CLSC etc.
 Utiliser régulièrement les moyens locaux de communication et d'information
 Mettre en place des comités régionaux d'éducation et d'action politiques
 Que chaque membre de la Fédération aille chercher une autre femme pour la renseigner et l'impliquer

2. LIBÉRATION DU RÔLE TRADITIONNEL

SITUATION ACTUELLE

Identification de la politique au rôle masculin
 Manque de partage des tâches dans la famille
 Difficulté d'être disponible
 Culpabilité lorsqu'il s'agit de choisir entre la famille et la politique
 Contraintes familiales et pressions sociales

MOYENS ET SOLUTIONS

Pour se libérer du rôle traditionnel il faut continuer la lutte pour obtenir des garderies et obtenir toutes les informations possible sur le sujet
 Il faut rechercher des locaux pour les garderies
 Organiser une campagne comparant le coût des olympiques à celui des garderies
 Sensibiliser les employeurs aux problèmes que pose le travail à temps partiel et demander l'établissement d'horaires flexibles pour les hommes et les femmes

3. MANQUE DE SOLIDARITÉ

SITUATION ACTUELLE

Manque de solidarité entre les femmes: manque de support à celles qui s'engagent, manque d'appui féminin, de collaboration, de communication

MOYENS ET SOLUTIONS

Chaque membre devrait avoir une liste des membres A et B de sa région
 Les conseils régionaux devraient diffuser les noms des candidates et encourager les candidates
 Information appui aux femmes valables qui entreprennent une action politique ou qui occupent des postes de décisions

4. ATTITUDES DES HOMMES

SITUATION ACTUELLE

Manque de moyens financiers à cause de sa dépendance économique
 Manque d'intérêt des hommes pour les priorités concrètes (garderies, affaires sociales)
 Chauvinisme mâle et préjugés masculins

MOYENS ET SOLUTIONS

Publicité auprès du monde masculin sur les femmes et la politique
 Colloques mixtes

5. COMMENT AMENER ET AIDER LES FEMMES EN POLITIQUE

SITUATION ACTUELLE

Manque de femmes en politique
 Dans les partis politiques: étroitesse des cadres et exploitation des femmes
 Manipulation des femmes par les partis politiques
 Discrimination dans le recrutement et les modalités d'élections des candidats

MOYENS ET SOLUTIONS

Susciter des candidatures valables et les appuyer sans considération partisane
 Que la FFQ se fasse mieux connaître dans le public pour que son appui à des candidates valables (quel que soit le parti) soit efficace
 Que les membres individuels s'engagent et militent dans les partis politiques
 Création de comités d'action politique et étude d'une réforme électorale en vue de limiter le gaspillage et la corruption électorale
 Égaliser les chances des candidats et candidates

6. FORMATION ET INFORMATION

SITUATION ACTUELLE

Ignorance de ses droits
 Manque de préparation et de formation
 Besoins de sensibilisation au milieu immédiat
 Manque de formation civique

MOYENS ET SOLUTIONS

Cours de toutes sortes financés par le gouvernement sur la connaissance de soi, la créativité, le leadership
 Information sur les cours menant à une réinsertion sociale
 Équipes volantes à la FFQ pour sensibiliser des groupes de femmes à la vie politique
 Pression auprès du gouvernement pour rendre obligatoire au secondaire des cours en économie et en sciences politique
 Formation des femmes sur les questions socio-politiques et économiques sous la responsabilité des conseils régionaux
 Centre de renseignement "volant" pour distribuer l'information aux femmes éloignées géographiquement
 Plus grande diffusion du bulletin
 Pression auprès du ministère de l'éducation pour assouplir les structures de l'éducation permanente et la rendre gratuite sans conditions
 Travail d'éducation des femmes au sein de leur famille pour stimuler l'engagement social et la participation etc
 À l'école: égalité de chance face à l'éducation supérieure; information scolaire dégagée de stéréotypes; enseignement de l'histoire de la femme.

FEMME ET TRAVAIL

SITUATION ACTUELLE

Causes du travail féminin:

La femme travaille pour se dépayser, s'en sortir, se ressourcer, se recycler. Elle travaille aussi par nécessité matérielle ou psychologique ou par choix personnel.

Problèmes:

Impossibilité de faire deux jobs, deux journées dans une. Recyclage inexistant, postes pas disponibles. Équipement social et communautaire inexistant: garderies, haltes garderies cafétérias, garderies au travail. Manque d'orientation professionnelle. Travail égal salaire égal: ça n'existe pas. Cheap labour, aucune sécurité sociale, pas de syndicalisation pour le temps partiel, manque de moyens et de ressources. Préjugés. Discrimination: sexe, âge, promotion, formation professionnelle, avantages sociaux, conditions de travail. Pas de temps partiel institutionnalisé. Pas d'horaires flexibles. Salaire minimum non garanti car on n'applique pas la loi.

MOYENS ET SOLUTIONS

Avoir la possibilité de choisir. Que la FFQ informe adéquatement la femme sur la situation globale du marché du travail.

Étude des Conseils régionaux sur la situation de la femme au travail. Organisation adéquate du temps partiel. Pressions pour que soient appliquées les demandes faites à Carrefour 75. Études sur postes disponibles. Lobbying pour améliorer les critères d'ouverture de garderies.

Rencontres organisées dans les CÉGEPS et les écoles secondaires pour sensibiliser les jeunes filles aux professions libérales.

Moyens de pressions pour obtenir l'adoption et l'implantation d'une législation équivalente à "L'Equal Opportunity Act" américain. Soutien des associations dans les cas de procès. Éducation sans stéréotypes. Informer les hommes: d'autres colloques mixtes.

Action syndicale engagée et informée. Donner du support aux femmes dans les syndicats. Que nos associations les aident. Plaider la cause des femmes en tant que classe. Appliquer un système de quota.

Comités d'étude, lobbying. Expérience pilote. Dès que sortira le travail de l'IRAT sur le temps partiel, que la FFQ le diffuse, le fasse étudier. Que la FFQ demande qu'on respecte la loi.

Poursuite des cours sur le leadership.

LA FEMME AU FOYER

SITUATION ACTUELLE

Dévalorisation de son rôle en rapport avec celle qui travaillé à l'extérieur avec salaire. Pas d'argent de poche. Pas de possibilité de faire des transactions financières. Dépendance financière.

Absence de statut social et professionnel.

Rôle multiforme et illimité. Rôle d'accessoire du mari. Rôle de mère finie quand les enfants partent. In gratitude de la tâche. Dévalorisation de ce rôle. Stéréotype: manque de préparation à assumer un rôle de

chef. Manque d'agressivité.

Manque d'information sur ses droits.

Manque de services et de garderies.

Manque d'une politique familiale. Tout repose sur le dos de la mère. Solitude. Isolement.

Refus du mari de collaborer. Pas de répartition des tâches.

Potential inutilisé. Enlèvement intellectuel. Retard professionnel.

MOYENS ET SOLUTIONS

FFQ: étude sur critère d'évaluation de la valeur économique de la femme au foyer. Le travail peut être fait par la FFQ et des personnes ressources. Ces critères devraient ensuite être appliqués dans le monde de l'industrie, du gouvernement et dans l'opinion publique.

Les conseils régionaux: participeront à ce travail. La publicité entourant un tel travail attirerait de nouveaux membres.

Un comité d'évaluation du travail de la mère au foyer devrait être créé avec des gens de l'éducation des adultes. On pourrait aussi évaluer le travail des bénévoles.

Que la FFQ adopte comme thème d'un congrès la valorisation du rôle de la femme au foyer.

Que la FFQ fasse pression sur les gouvernements pour obtenir des allocations de naissance.

Que la FFQ organise des cours sur le budget familial.

Que le Conseil d'administration de la FFQ demande au gouvernement la participation des femmes au Régime des Rentes.

Que la FFQ soutienne l'action du Conseil du statut de la femme sur le partage des biens et responsabilités dans le mariage.

Que la FFQ étudie les projets de revenu annuel minimum garanti. Qu'elle suive, endosse et complète tout projet qui va dans ce sens.

Que la FFQ fasse des pressions auprès des employeurs pour obtenir du temps partiel et des horaires flexibles.

Que la FFQ fasse du lobbying pour demander une réadaptation permanente du Code civil au fur et à mesure des besoins exprimés par les femmes: contrats de mariage, divorce, identité de la femme.

Qu'on tienne des soirées d'information pour vulgariser les lois.

Qu'on étudie la co-propriété.

Par les questionnaires et le Conseil général du 23 avril, les associations et les conseils régionaux ont pu faire connaître les principaux problèmes de fonctionnement qui les préoccupent. Lors du congrès, le samedi après-midi, ils ont essayé de trouver des solutions à ces problèmes.

PROBLÈMES DE FONCTIONNEMENT IDENTIFIÉS
PAR LES ASSOCIATIONS ET LES CONSEILS
RÉGIONAUX ET QUELQUES SOLUTIONS
ENVISAGÉES

I. LES PROBLÈMES

1. Problèmes généraux

- Formation et éducation des membres
- Publicité insuffisante
- Méconnaissance de la FFQ
- Manifestations publiques et prises de position pas assez fréquentes et pas assez rapides

- Collaboration déficiente avec les associations
- Recrutement trop homogène
- Manque de participation et de dynamisme

2. Conseil général

- Pas connu, pas utilisé, pas assez de réunions

3. Conseils régionaux

- Nécessité de les renforcer
- Planification systématique des regroupements en conseils régionaux
- Manque d'autonomie
- Plus de place pour les conseils régionaux au congrès: le déroulement ne les favorise pas
- Liaison avec la Fédération
- Coordination Conseils régionaux et Conseil général

4. Associations

- Manque d'information
- Processus de prise de décisions de la FFQ
- Interaction association-association
- Interaction association-conseil d'administration
- Fonctionnement du Conseil général

II Les solutions

1. Pour les associations:

- Il faudrait un protocole d'entente qui déterminerait certains champs d'action où le Conseil d'administration connaîtrait d'ores et déjà la position des associations afin de permettre la participation et l'information des associations.

- Pour le recrutement, on déclare que les associations et le Conseil d'administration sont responsables du recrutement de nouvelles associations. Les Conseils régionaux sont aussi responsables.

- Le Conseil général étant une instance décisionnelle, le cerveau de la FFQ, il faudrait qu'il y ait plus d'assemblées générales, que les convocations soient moins tardives, que les dates de réunions ne soient pas en conflit avec d'autres assemblées. Il faudrait aussi un secrétariat permanent, de l'argent pour défrayer les déplacements des déléguées et une meilleure information.

- Quant aux associations il est suggéré que:

les associations lorsqu'elles prennent position, aient l'initiative d'en informer immédiatement la fédération

que les présidentes obtiennent un mandat plus large des membres de leur association

que les associations informent leurs membres de leur affiliation à la FFQ

que les associations s'inter-enseignent sur leurs actions immédiates ou en cours ainsi que sur leurs travaux de l'année au moyen du conseil général. On évitera ainsi les opérations doublées; que les associations se fassent connaître au moyen du bulletin; qu'on publie une fois par année la liste des associations, de leurs opérations de l'année et l'adresse d'une responsable que les associations ici présentes ramènent dans leur groupement les trois priorités: **femme politique, foyer, travail**. Qu'on sensibilise les membres afin de voir comment appliquer les moyens d'action définis au congrès. Si une association ne peut le faire à cause d'objectifs contraires, on devrait vérifier rapidement l'accord de cette ou ces associations avec les objectifs de la FFQ et les priorités du congrès.

2. Pour les Conseils régionaux

Au Conseil d'administration on demande:

- Visites occasionnelles des dirigeantes pour informer le Conseil, faire du recrutement et vulgariser l'action

- Susciter et exiger un aller-retour des représentantes des Conseils régionaux et du Conseil d'administration

- Harmonie des interrelations au sein du Conseil d'administration

- Vérifier l'engagement des élues au Conseil d'administration.

- Éviter une trop grande centralisation

- Formation et éducation des membres

- Interventions relatives à la politique pour ce qui est du niveau provincial, fédéral et international

- Recrutement de nouvelles associations

Au Saguenay Lac-Saint-Jean on voudrait mieux connaître les membres du Conseil régional, leur curriculum, leur disponibilité. Structurer l'action et profiter des personnes en place. Respecter la base et la collectivité. Réétudier les modes de financement des Conseils régionaux et les rendre plus autonomes.

Le Conseil régional de Montréal voudrait que soit diffusé le travail qu'il a accompli sur les règlements des Conseils régionaux. Profiter des services existants dans les commissions scolaires. Obtenir des cours de relations humaines. Faire connaître par le bulletin les ressources du centre de documentation. Encourager et former les femmes pour la politique. Qu'on donne les noms des nouveaux membres dans le bulletin et qu'on y parle des activités régionales et des activités des différentes associations. Le Conseil suggère aussi la création de comités locaux (comme Saint-Jean) par exemple qui permettraient aux membres plus éloignés de se réunir quand elles le désirent.

Le Conseil régional des cantons de l'Est suggère que les Conseils régionaux se dotent d'un comité d'accueil pour aider les nouveaux membres à comprendre ce qu'est la Fédération et qu'on envoie des cartes d'invitation mystère pour recruter de nouveaux membres. Lors de ces réunions, les buts et les actions de la FFQ seraient expliqués. Pour la publicité ce Conseil propose, entre autres choses, que des dépliants de la FFQ soient distribués dans les salles d'attente et dans les lieux publics. Le bulletin et des posters pourraient aussi servir de matériel d'information.

Le Conseil de Thetford Mines, pour sa part, pense à un dîner-causerie au profit de son organisation, ou à une campagne publique. Le Conseil veut aussi que ses membres soient formés au leadership et aux relations publiques.

Le Conseil régional de Québec a mentionné les solutions qu'on retrouve dans les autres conseils régionaux comme des réunions plus fréquentes du Conseil général et une plus grande autonomie des conseils régionaux.

Les membres non regroupés après avoir souligné leur isolement ont mentionné qu'ils aimeraient qu'un feuillet d'information soit publié régulièrement par la Fédération et qu'il y ait plus de rencontres des membres de la FFQ avec des groupes de femmes.

ANIMATRICES

Table 1 Simone Chartrand
Table 2 Marie-Sol Hone Martinez
Table 3 Françoise Stanton
Table 4 Gabrielle Hotte
Table 5 Germaine Lewis
Table 6 Lucienne Aubert

Table 7 Francine Vien
Table 8 Gisèle Simard
Table 9 Christiane Bacave
Table 10 Hélène Giasson
Table 11 Suzanne Dufresne-Brien
Table 12 Cora Houdet

Table 13 Denise Toussaint
Table 14 Nil
Table 15 Fleurette Cloutier-Turcotte
Table 16 Suzanne Laurin
Table 17 Andrée Rouleau-Cameron
Table 18 Danielle Pérusse-Jolicoeur

PORTRAIT ROBOT DE LA FEMME BIEN INFORMÉE TELLE QUE VUE PAR LES MEMBRES DE LA FFQ

Formation générale excellente

Sait parler en public

Sait organiser des ren-
contres publiques

Capable de rédiger un
communiqué de presse

Connaît bien ses droits

A une bonne image de la
femme

Peut facilement
s'intégrer à un groupe

Sait travailler
avec les hommes

Est autonome

A la liberté de choix

Peut évaluer le potentiel
des candidats en politique

Vote avec autonomie

A le sens des responsabilités
sociales



..... OUF!

A du leadership

Assiste aux sessions parlemen-
taires

Bon esprit de synthèse

Est rationnelle

Lit les journaux

Tenace face à l'échec

Est intéressée à prendre
des postes de responsabili-
tés

*On aura reconnu un des personnages de la pièce **Toujours plus gros** présentée le samedi soir 15 mai.*



Dans l'ordre: Ghislaine Patry-Buisson, Monique Bégin, Yvette Rousseau, Simonne Chartrand et Rita Cadieux.

Notre petite histoire



Le sénateur Thérèse Casgrain, invitée d'honneur à la soirée d'ouverture du vendredi soir.

Après l'ouverture du congrès par la présidente, Mme Ghislaine Patry-Buisson, **Notre petite histoire** fut racontée par cinq femmes qui y ont pris une part très active.

Sous l'oeil attentif et ému de Mme Casgrain qui fut fort ovationnée par toute l'assistance, Mme Yvette Rousseau présenta avec chaleur et humour Mesdames Monique Bégin, Simonne Chartrand, Rita Cadieux et Ghislaine Patry-Buisson. C'est avec une fierté très légitime que chacune, à tour de rôle, relatait les motifs qui les ont guidées, le défi qu'elles ont relevé et les péripéties qu'elles ont dû traverser afin de donner naissance et de maintenir la continuité de la Fédération des femmes du Québec qui a maintenant atteint l'âge de 10 ans.

Ces cinq personnalités nous ont aussi fait l'éloge de leurs compagnes du moment qui ont collaboré à la formation et à la réalisation du projet.

Dans son allocution de la fin, Mme Casgrain, toujours aussi active et dynamique, souligna que même s'il y a eu de nombreuses réalisations il reste encore beaucoup à faire pour aider les femmes et que les 10 prochaines années ne suffisent peut-être pas à la FFQ pour y parvenir.

Lucille Mottet



Le THÉÂTRE PARMINOU, de Québec, a présenté, le samedi soir 15 mai, aux congressistes, une création collective TOUJOURS PLUS GROS. Ces photos rappelleront sans doute de bons moments à celles qui ont assisté à cette soirée.

C'est la brasserie Molson qui a permis la présentation de ce spectacle.

RAPPORT

DES CONSEILS RÉGIONAUX

Conseil régional de Montréal

Rapport de la présidente, Madeleine G. Dubuc, pour l'année 1975-76.

La plupart des activités ont été le fait, comme par le passé, des divers comités du Conseil régional.

Le **comité sur la famille** s'est surtout intéressé à la question du divorce, ses membres se sont familiarisés avec la procédure actuelle et étudient les divers projets de réforme.

Responsable: Janet Fontain

Le **comité de télévision** communautaire a répondu à de nombreuses demandes de visionnement et a préparé un mémoire qu'il a présenté aux audiences publiques de Radio-Québec.

Responsable: Anne-Marie Dionne.

Le **comité d'éducation et d'action politique** a préparé un mémoire sur les personnes âgées et le logement dans le cadre de l'année internationale de Habitat 76. Notre mémoire y a été envoyé, malheureusement, il n'a pas été présenté personnellement faute de fonds.

Responsables: Yveline Goldblatt & Christiane Bacave

Le **comité ad hoc sur le projet de loi C-72** (commission des droits de l'homme et protection de la vie privée) a été confié par le Conseil d'administration au Conseil régional de Montréal. Il s'est réuni trois fois et

a présenté une recommandation à l'assemblée générale.

Responsable: Madeleine G. Dubuc

De plus, le CRM fait toujours **partie du comité conjoint** dont l'activité "Le Bénévolat au service des jeunes" ne cesse de prendre de l'ampleur. C'est la deuxième année où une formation est offerte aux bénévoles oeuvrant auprès des jeunes ayant besoin de protection. Les cours sont maintenant offerts à un plus grand nombre de personnes.

Responsable: Alphonsine Howlett, que le Conseil du Civisme proclame cette année "**Citoyenne de mérite**".

Comité de recrutement: ce comité a fait l'inventaire des ressources en salles, pouvant accommoder plus de 100 personnes, et des organisations prêtes aussi à fournir collation ou lunch gratuitement afin d'organiser une grande soirée de recrutement. Il est apparu clairement que seule une grande salle pouvait être obtenue gratuitement quant au reste des frais, il devra être assumé par le CRM s'il veut organiser une grande soirée de recrutement. De plus, quelques groupes et quelques personnes ont été approchés.

Responsable: Ghislaine Lallemand

Le **Centre de Documentation** et particulièrement le Concours international ont été appuyé par le CRM dont les membres ont fait partie du jury et du comité d'organisation. De plus, le CRM a offert une oeuvre d'art à la gagnante québécoise.

Enfin, une **Soirée d'information** sur le Conseil consultatif de la si-

tuation de la femme a été organisée au Centre de documentation. L'assistance a été nombreuse et intéressée par Mmes Rousseau-Macklovitch et Dubuc.

Le Conseil régional de Montréal fait maintenant partie du **Conseil du Civisme** de Montréal qui regroupe plusieurs associations de néo-canadiens et d'immigrants, ce qui permettra de développer l'accueil vis-à-vis de ces groupes.

De plus, la présidente ou une déléguée du CRM ont représenté le Conseil à différentes reprises: Semaine de l'œcuménisme, Séminaire sur le bénévolat, Commission des droits de la personne, etc.

Au premier mai, le Conseil d'administration s'est réuni neuf fois durant l'année,

1975: 17 juin, 19 août, 16 septembre, 15 octobre, 25 novembre;

1976: 20 janvier, 24 février, 25 mars, 29 avril.

L'année a donc été fort remplie malgré les difficultés causées par la grève des Postes et le départ de la très active Marie-Paul Corriveau que nous avons pris quelques mois à remplacer.

Je tiens à remercier toutes les responsables des différents comités et tous les membres du Conseil d'administration de la région de Montréal pour leur collaboration afin d'étendre le rayonnement de notre Fédération.

Toutes les bonnes volontés sont requises, tant de choses restent à faire et dans des domaines très complexes telles l'insertion de la femme au foyer dans le régime des rentes et la révision de la législation sur le di-

force sans compter l'immense domaine des attitudes que nous ne changerons pas en un jour.

Madeleine G. Dubuc

Conseil régional de Québec

Rapport de la présidente, Françoise G. Stanton, pour l'année 1975-76.

Notre Conseil régional est composé d'un exécutif de cinq membres et de cinq sous-comités:

- comité d'étude des projets de loi
- comité du programme
- comité du recrutement
- comité de la publicité
- comité du rappel téléphonique

Objectifs de l'année 1975-76

1- Informer davantage les femmes de notre région sur la Fédération des femmes.

2- Conscientiser les membres de leurs droits, et des possibilités de participation et d'implication en vue d'améliorer le mieux-être de la société.

Conseil exécutif

Au cours de 1975-76, le comité exécutif s'est réuni cinq fois pour discuter des affaires du Conseil régional-finance, correspondance, programmation, prises de position etc.

Activités de l'année 1975-76

Octobre

- visite de Ghislaine Patry-Buisson, présidente de la FFQ, pour rencontrer les membres.
- conférence de Pierrette Sartin-professeur et auteur - sujet: nouvelle orientation du féminisme, et refonte d'un monde nouveau.

Novembre

- visite par nos membres de l'assemblée nationale. Explications de la procédure parlementaire par un historien.
- huit de nos membres ont assisté à la session sur la formation du leadership. Succès complet, et on propose de répéter ces cours de formation considérés comme indispensables.

Décembre

- onze associations sont invitées à venir faire part de leurs activités.

Janvier

- Yvette Rousseau - vice-présidente du Conseil consultatif du statut de

la femme- est venue d'Ottawa pour nous entretenir des priorités du Conseil concernant la situation de la femme.

Février

- le vice-président de la coopérative d'alimentation de Sainte-Foy vient nous renseigner sur l'avenir des coopératives au Québec.
- une animatrice de la CEQ est venue nous offrir le cours "est-ce ainsi que les femmes vivent". Dix de nos membres ont suivi avec enthousiasme ce cours de 40 heures, et ont ainsi réfléchi sur la condition féminine.

Mars

- Dîner mixte au Château Bonne-Entente. Conférencier invité- le responsable des relations publiques à la Régie des rentes du Québec. Sujet: les avantages pécuniaires de cette loi sociale - discussion et échange.

Avril

- rencontre du Conseil régional pour étudier en atelier les documents du congrès "Réalité-Relance".

Mai

- participation très active de plusieurs membres en vue d'assurer le plein succès du Congrès 76 au Château Bonne-Entente.

Avril

- participation au colloque de Montréal à l'occasion du 10^{ème} anniversaire de fondation de la FFQ.

Autres activités

- le Conseil s'est donné comme priorité l'élaboration d'un questionnaire sur un document de travail du Comité de révision de la Loi du divorce au Canada. Deux cent cinquante copies ont été envoyées. Un groupe de travail est à faire la compilation des réponses reçues, et doit soumettre son travail sous peu.
- participation active à la contestation de la façon dont se fait l'élection des duchesses du Carnaval de Québec, après avoir visionné le film **Le soleil a pas de chance**. Exploitation de la femme.
- lettres à notre député pour appuyer et hâter l'adoption des projets de loi- c.4, c.16, c.22 et c.62.
- lettres adressés aux femmes qui durant l'année se sont signalées dans différents domaines- professionnel, affaires et sport.
- les membres de l'exécutif sont

allés parler à différents organismes sur les activités de la FFQ, et sur d'autres sujets tel que: la vie à deux, le bénévolat, le militantisme, etc.

- les média de publicité- journaux, radio, télévision- ont souvent fait appel à notre Conseil régional pour se renseigner sur nos prises de position et nos réflexions sur l'après **Année internationale de la femme**.
- le Conseil a aussi organisé la visite des lauréats du prix Yvette Rousseau pendant les trois jours passés à Québec- hébergement, repas, visites et tournée en région rurale.
- nous avons accepté d'assister à des conférences de presses sur tous les sujets qui intéressent les femmes, et nous avons aussi assistés à des lancements de livres et de journaux.
- nous avons pris connaissance d'un projet de cours portant sur l'Économie du Québec. Ce projet se réalisera nous l'espérons au cours de 1976-77, et nous croyons que bon nombre de nos membres en prendront avantage.

Nous espérons que ce rapport qui se veut un survol des activités du Conseil régional de Québec saura intéresser l'Exécutif et les membres de la Fédération des femmes du Québec.

Conseil régional du Saguenay-Lac Saint-Jean

Rapport de la présidente, Marthe Vaillancourt, pour l'année 1975-76

- Conférence de presse pour présentation au public des femmes candidates aux postes d'échevins ou de commissaires.

- Conférence de presse lors de la visite de Mlle Gabrielle Labbé, lancement du 2^e concours du Centre de Documentation.

- Présence à la première Biennale de la Francophonie, présentation d'une communication. Des membres de la FFQ agissent comme personnes-ressource et secrétaires.

- Organisation de voyage aux Nations-Unies en coopération avec l'AQANU (400 personnes).

- Réception d'Anthoula Delehay et d'Yvette Tréau de Coeli, gagnante du prix Yvette Rousseau.

- Assemblée générale - présentation du programme de l'année.

- En collaboration avec l'organis-

me Développement et Paix, réception offerte à Christina Laval de Lopezera, Mexicaine et Thérèse Jundjo, Camérounaise. Elles nous entretiennent de la situation de la femme dans les pays en voie de développement.

- Lancement du projet Tel-Aide, hommage à la fondatrice du C.R., Cécile Rolland-Bouchard.

- Conférence du Dr Smirnof, biologiste éminent, sur "Les insectes, amis et ennemis."

- Soirée - rencontre avec Michael Gogeghan, diplomate britannique aux Nations-Unies sur le Développement dans le Tiers-Monde.

- Assemblée Générale, visionnement du film produit par le secrétariat de l'Année de la femme.

- Remise d'un mémoire à la Commission de recherche pastorale sur la présence du laïc dans l'Eglise, le monde familial et scolaire.

- Assemblée générale: invitée, Lise Monette d'Action-Femme.

- Présence lors de l'étude de la loi 50 et du colloque organisé par la Fédération.

- De plus, grâce au projet Tel-Aide, émissions de télévision, commentaires à la radio, minutes d'information tous les matins à CKRS, publicité dans les journaux, articles écrits par des membres du projet.

- Collaboration au projet de Mme Cécile Rolland-Bouchard: centre d'hébergement pour filles et femmes en difficulté; recherche, présentation du projet aux autorités, aménagement.

Conseil régional des Cantons de l'Est

Rapport de la présidente, Fernande Morin, pour l'année 1975-76

1. Assemblée générale annuelle de la FFQ, Conseil régional, Rapport des officiers, des comités et élections.

2. Participation au Congrès provincial de la FFQ - 15 personnes.

3. Donner suite au "mémoire sur l'avortement"

a) réalisation des propositions de diffusion du mémoire;

b) participation à des discussions sur l'avortement.

4. Série de 10 cours sur la psychologie féminine, collaboration de la Commission scolaire régionale de l'Estrie,

5. Participation à une semaine de promotion de la femme au centre commercial régional "Carrefour de l'Estrie" ainsi qu'au Salon de la Femme tenu à Sherbrooke en mai 1975.

6. Série de quatre conférences sur la sexologie moderne qui s'adressaient au public en général et dans le cadre de l'AIF.

7. Deux rencontres pour audiovisuel suivi d'échanges, avec collaboration de l'Office National du Film.

8. Acceptation de rencontres avec des groupes, mouvements féminins, femmes syndiquées, télévision communautaire, organisation catholique canadienne pour le Développement et la Paix.

9. Participation à l'organisation de la rencontre régionale pour l'Année Internationale de la Femme, mars 1975.

10. Préparation et réalisation d'un projet en conformité avec le thème "Égalité, Développement et Paix" pour l'AIF et soumission de ce projet pour demande de subvention.

11. Dossier préparé et démarches entreprises contre l'utilisation de la femme-objet dans la publicité de la compagnie "Pioneer", fabricant de téléviseur, et un de ses distributeurs locaux, avec résultat positif.

12. Appel à la collaboration du Conseil d'administration de la FFQ aux conseils régionaux et aux associations affiliées à la FFQ pour une action concertée contre les films de violence et pornographiques, avec action immédiate et action à plus long terme; travail qui se continue présentement.

13. Assistance à la journée d'études tenue à Montréal, novembre 1975, sur la loi 50, Droits de la personne (2 membres).

14. Collaboration au bulletin de la FFQ.

15. Collaboration avec la FFQ provinciale, bills C-20, C-16, C-52.

16. Communication avec les membres du Conseil régional par les moyens de circulaires, bulletins de nouvelles, appels téléphoniques - 4.

17. Travail de recrutement continu à l'occasion des diverses activités.

LE NOUVEAU CONSEIL D'ADMINISTRATION 1976-1977

PRÉSIDENTE:

Ghislaine Patry-Buisson,
75 est, 12e Ave, Vimont, Laval

1ère Vice-présidente:

Cora Houdet,
1004 Mont St-Denis,
Sillery, G1S 1B3

2e Vice-présidente:

Sheila Finestone,
4840 Avenue Roslyn,
Montréal

3e Vice-présidente:

Marthe Vaillancourt,
235 rue Lamarche,
Arvida, Cté. Lapointe

Secrétaire:

Christiane Bacave,
5318 Durocher,
Montréal

Trésorière:

Céline Lalonde,
2525 Cavendish, App. 634,
Montréal

Vice-présidente

Relations Publiques:

Monique Roy,
4820 Victoria,
Montréal, H3W 2W1

Vice-présidente

Recrutement:

Lucille B. Mottet,
125 rue Pagnuelo,
Montréal

Vice-présidente

Statuts et Règlements:

Lucile Rinfret,
8300 Wilfrid-Pelletier,
Anjou, Montréal, H1K 1M1

Vice-présidente

Publicité:

Michèle Jean,
4405 Isabella, App. 1,
Montréal, H3T 1N5

Vice-présidente

Programme:

Lucienne Aubert,
6375, 40e Ave, Rsm. App. 1
Montréal, H1T 2V8

Vice-présidente

Lecture Projets de Loi:

Marie-Germaine Guimard,
Route Rurale No 5,
Sherbrooke

Vice-présidente

Mise en Candidature:

Danae Théodorakopoulos,
3350 Barclay, Montréal

PROFIL

DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION POUR 1976-77

GHSILAINE PATRY-BUISSON (à la présidence)

- Membre 'A'
- Permanente au Comité national de la Jeunesse ouvrière chrétienne
- Responsable du secteur de la culture populaire au Centre culturel et sportif des Métiers de la construction de Montréal
- Professeur en éducation aux adultes, à la CECM
Matière: la condition féminine.
- Certificat en animation U. de Montréal

À LA FFO

- Membre depuis 1972
- Membre du Comité du programme
- Présidente depuis 1974

CORA HOUDET (première vice-présidente)

- Membre 'A'
- Reporter, pendant 15 ans, à l'hebdo régional "L'Écho d'Abitibi-ouest"
- Responsable du bureau du même journal à La Sarre pendant trois ans
- Vice-présidente de la Société de généalogie de Québec
- Auteur de **Julien Fortin, premier Fortin d'Amérique**, édité en décembre 1974 par la Société de généalogie de Québec, Cahier spécial F

À LA FFO

- Membre depuis 1968
- Au Conseil régional de Québec: secrétaire du comité "Vie civique" de 1970-1971, membre de l'exécutif en tant que secrétaire de 1971-1972, responsable du comité "Télévision communautaire" auprès du Conseil communautaire de Télécable Québec Inc., présidente par interim pour 1974-1975, secrétaire et publiciste pour 1975-1976
- Première vice-présidente au Conseil d'administration depuis octobre 1974

SHEILA FINESTONE (deuxième vice-présidente)

- Membre 'B'
- B. Sc de l'Université McGill
- Conseiller: Préparation à la Retraite
- Vice-présidente du YMYMWA
- Vice-présidente de Caldwell Résidences Inc.
- Assistant-directeur de la planification et des allocations communautaires juives

- Présidente ex-officio de la Fédération des femmes communautaires juives
- Membre de l'exécutif de l'Association de l'Âge d'Or de Montréal
- Membre de l'exécutif de la Ligue des Canadiens pour le Développement

À LA FFO

- Présidente du Comité du programme 1975-1976

MARTHE VAILLANCOURT (troisième vice-présidente)

- Membre 'A'
- Membre du Conseil consultatif de la situation de la femme à Ottawa
- Membre représentant les Mouvements familiaux au Conseil des affaires sociales et de la famille pendant trois ans
- Animatrice de projets PIL aux Mouvements familiaux

À LA FFO

- Membre depuis quatre ans
- Au Conseil régional de Chicoutimi, secrétaire et présentement, présidente
- Troisième vice-présidente au Conseil d'administration depuis mars 1976

CHRISTIANE BACAVE (secrétaire)

- Membre 'A'
- Politicologue
- Pigiste: articles pour le Devoir et les revues MacLean, Châtelaine, Habitat
- Membre du Conseil d'administration de l'Hôpital Sacré-Coeur de Cartierville
- Membre de l'Association canadienne des Femmes diplômées des Universités
- Membre de la Société Canadienne de Science Politique
- Assistante coordonnatrice de la deuxième conférence nationale des Organismes nationaux volontaires, à Ottawa, en avril dernier

À LA FFO

- Membre depuis 1973
- Au Conseil régional de Montréal, membre du Comité d'action politique
- Co-responsable du Comité du programme pour 1974-1975
- Secrétaire au Conseil d'administration depuis mai 1975

CÉLINE LALONDE (trésorière)

- Membre 'A'
- Conseiller en main-d'oeuvre au gouvernement fédéral
- Secrétaire du Comité des parents-maîtres à l'École secondaire Saint-Luc, pendant trois ans
- Secrétaire-trésorière de l'Association nationale des employés de la Main-d'Oeuvre du Canada, pendant un an et demi

À LA FFQ

- Membre depuis huit ans
- Trésorière au Conseil d'administration depuis mars 1976

MARIE-GERMAINE GUIOMAR (vice-présidence - lecture des projets de loi)

- Membre 'A'
- Maîtrise en philosophie de l'Université de Montréal
- Professeur de philosophie à l'Université de Sherbrooke
- Envisage de commencer des études de doctorat avec, comme sujet de thèse: la question du féminisme
- Travail de recherche: Le féminisme et les grands courants de pensée contemporaine
- Auteur d'articles parus dans Châtelaine, Le Jour
- A donné, à la Société de philosophie de Sherbrooke, une conférence ayant pour titre: "La critique féministe de la psychanalyse freudienne"
- Membre de plusieurs organismes et associations

À LA FFQ

- Membre depuis 1973
- Vice-présidente du Conseil régional des Cantons de l'Est
- A participé à la programmation, ainsi qu'à la rédaction du Mémoire sur l'avortement et de textes sur la publicité discriminatoire et sur la pornographie préparés par le CR de Sherbrooke

LUCIENNE AUBER (vice-présidence - programme)

- Membre 'A'
- M. A. en démographie et L. èsL. en géographie de l'Université de Montréal
- Démographe
- À l'emploi de l'Hydro-Québec, responsable du Comité d'étude de la situation de la femme
- Membre fondateur de l'Association des démographes du Québec
- A été professeur, au niveau secondaire, à la CECM pendant quatre ans
- Chez les Guides, dans des compagnies de Montréal, a été cheftaine pendant plusieurs années

À LA FFQ

- Membre depuis un an et demi

MICHÈLE JEAN (vice-présidence - publicité)

- Membre 'B'
- M.A. (histoire) et M.Ed. (Andragogie) de l'Université de Montréal
- Conseiller en andragogie au CÉGEP Bois-de-Boulogne
- Professeur à la Faculté d'éducation permanente à l'Université de Montréal
- Auteur de **Québécoises du 20e siècle**, Éditions du Jour, Montréal, 1974

À LA FFQ

- Membre depuis cinq ans

- A participé à la rédaction du mémoire sur les Garderies
- A fréquemment animé des ateliers au congrès de la FFQ ainsi qu'à de nombreuses rencontres FFQ
- Coordonnateur de la session de formation du Leadership dans les associations féminines, tenue en novembre 1975
- Membre du Comité du Bulletin de la FFQ
- Publiciste au Conseil d'administration depuis mai 1975

LUCILLE MOTTET (vice-présidence - recrutement)

- Membre 'B'
- Infirmière
- A donné des Cours de soins des malades à domicile et de défense civile à la Croix-Rouge
- Maintenant présidente de la Société d'Étude et de Conférence, section de Montréal
- A été Présidente de l'Association des Parents du Collège Stanislas
- A été responsable de la publicité pour les Festivals de musique du Québec

À LA FFQ

- Membre individuel classe 'A' depuis deux ans
- Membre du Conseil d'administration depuis mars 1976

MONIQUE ROY (vice-présidence - relations publiques)

- Membre 'A'
- Pigiste
- Rédactrice, traductrice pour des maisons d'édition
- A été membre de "La voix des femmes"
- Membre d'un Comité d'école pendant deux ans

À LA FFQ

- Membre depuis deux ans
- Rédactrice en chef du Bulletin de la FFQ

LUCILLE RINFRET (vice-présidence - statuts et règlements)

- Membre 'A'
- Infirmière
- Activités antérieures:
 - vice-présidente et secrétaire d'une Association de parents et d'ateliers pédagogiques
 - secrétaire d'un parti politique municipal et, sur le plan provincial, chef de secteur d'une association de comté
 - coordonnatrice de la Journée de la femme, dans le cadre du Festival des pluies, de ville d'Anjou

À LA FFQ

- Membre depuis cinq ans
- Vice-présidente au Comité des statuts et règlements depuis janvier 1976

DANAE THEODORAKOPOULOS (vice-présidence - mise en candidature)

- Membre 'B'
- BA Sir George William - Major Sociology MLS - McGill
- Bibliothécaire en chef - Hôpital Maisonneuve-Rosemont, à Montréal
- Membre de l'exécutif de la Ligue des femmes du Québec
- Membre du CLSC Saint-Louis
- Membre du comité des femmes de l'Association des travailleurs grecs

À LA FFQ

- Membre depuis trois ans

IMPRESSIONS D'UN NOUVEAU MEMBRE

On m'a demandé pourquoi j'ai adhéré à la Fédération des femmes du Québec.

L'Année internationale de la femme a coïncidé pour moi avec une remise en question de mon identité, ma véritable place dans la société et un doute inquiétant sur la réussite de ma vie de femme, d'épouse, de mère et de citoyenne.

Ayant réalisé que les critiques et les préjugés de mon entourage causaient ce malaise en grande partie, j'ai décidé de me valoriser à mes propres yeux et de m'imperméabiliser à l'opinion d'autrui.

C'est alors que j'ai ressenti un besoin impératif de solidarité féminine, afin de trouver des moyens d'action vraiment positifs.

Citoyenne d'une petite localité depuis plusieurs années, j'avais participé aux expériences pouvant m'intéresser. Toutes ces petites luttes pour obtenir des cours qui sont automatiquement offerts dans les grandes villes, mais ne se déplacent que pour un nombre suffisant d'intéressés. Participation aux mouvements de paroisse, comités d'écoles, etc...

C'est à l'occasion de colloques pour l'Année de la femme que j'ai fait la rencontre de personnes épatantes, avec lesquelles une sympathie instinctive s'est établie.

J'ai réalisé combien me manquaient les contacts plus nombreux avec des femmes ayant les mêmes goûts et objectifs que moi. Je ne veux pas renier les échanges merveilleux que j'ai eus dans ma localité, mais ils sont forcément restreints, étant donné le chiffre de la population.

Je sentais de plus le besoin de me ressourcer, et une grande avidité de côtoyer ces personnalités dont nous voyons un échantillonnage à l'émission **Femme d'aujourd'hui**. De ces femmes si intelligentes, sensibles et vraies, qu'on écoute avec un petit pincement d'émotion qui éclate en une grande fierté d'être femme.

Pourquoi choisir la FFQ? Ma cousine de Montréal, croyant que ce mouvement répondrait à mes aspirations, m'a recrutée et accompagnée au congrès.

L'accueil, les rencontres, l'esprit du groupe, la méthode employée en ateliers, ont dépassé mes espérances.

Je suis devenue membre de la

Fédération en toute innocence, connaissant très peu le Mouvement. Ce manque d'information avait l'avantage d'éliminer tout préjugé et me permettait une juste appréciation.

Félicitations à tout le Conseil d'administration et à nos hôtes de Québec, qui n'ont rien négligé pour la réussite de cette grande rencontre annuelle.

J'ai toutefois un reproche à formuler. Lors de l'étude en ateliers pour les différentes régions, on a souligné certains préjugés tels que:

Les femmes (ordinaires...) hésitent à adhérer au Mouvement, car la Fédération serait majoritairement formée d'intellectuelles, professionnelles, femmes de carrières, etc. Cela a provoqué chez moi une confusion bien compréhensible, d'avoir eu l'indécence de ne pas être intimidée. — N'auriez-vous pu enlever ce masque de simplicité et de naturel qui vous font passer pour des gens ordinaires?

Claude Perreault Astell

Au lendemain du congrès...

Des femmes de la région de Saint-Jean d'Iberville qui avaient assisté au congrès de la FFQ n'ont pas attendu pour mettre en pratique les recommandations des ateliers. Les élections scolaires du 14 juin ont été l'occasion pour Yolande Rollo, Lise Tanguay et Lise Durocher d'appuyer et d'aider une candidate opposée à un commissaire occupant son poste depuis plus de 10 ans. Battue par cinq voix, la candidate a demandé un recomptage et son équipe estime avoir remporté une victoire morale.

CONGRÈS...

Les 14, 15 et 16 mai avait lieu le congrès annuel de la FÉDÉRATION DES FEMMES DU QUÉBEC. Cette fédération qui regroupe à la fois des organisations féminines et des membres individuels célèbre cette année, son 10^{ième} anniversaire de fondation sous le slogan: **RÉALITÉ ET RELANCE**.

L'ouverture du congrès fut rehaussée par la présence d'invités de marque. Mentionnons les noms de: Mme Thérèse Casgrain, sénateur, l'une des fondatrices, de Madame Monique Bégin, député aux Communes, d'anciennes présidentes, etc.

Mme Ghislaine Patry-Buisson, la présidente, fit la petite histoire de la Fédération depuis sa fondation jusqu'à nos jours.

L'étape **RELANCE**, entièrement tournée vers l'avenir, comprenait trois termes principaux qui firent le sujet d'atelier soit: la femme et la politique, la femme au foyer et la femme au travail. À la suite de ces ateliers, un bon nombre de résolutions furent adoptées et orienteront les travaux de la Fédération au cours de l'année.

Notre association, l'AVM, qui est affiliée à la FFQ, avait délégué trois de ses membres: Germaine Bock, présidente, Gilberte Guertin et Yvette Cahill. C'était la première fois que j'avais l'occasion d'assister à un congrès de cette importance. J'y ai constaté un esprit d'équipe et de travail peu ordinaire et j'y ai trouvé un enrichissement personnel.

LA FÉDÉRATION DES FEMMES DU QUÉBEC, tant par le calibre des membres du Conseil d'administration que par son enthousiasme justifie tous les espoirs. C'est un gage de succès dans sa lutte pour la défense des droits de la femme québécoise.

Yvette Cahill

1. L'Association des veuves de Montréal

COLLOQUE



LES HOMMES S'INTERROGENT SUR LA CONDITION FEMININE



Au Bureau de la situation de la femme (Ottawa), pour son aide financière; au Comité de planification du colloque, nos plus sincères remerciements.



**MESSAGE
de Ghislaine Patry-Buisson
présidente de la Fédération
des femmes du Québec**

Je souhaite vivement que ce colloque de la FFQ contribue à accélérer le processus de mise en application de mesures concrètes visant l'élimination des stéréotypes lesquels maintiennent, sans aucun doute, des inégalités flagrantes dans notre société québécoise.

Depuis 10 ans, la FFQ est intervenue à maintes reprises pour réclamer la juste place des femmes dans tous les secteurs d'activités. Elle a dénoncé des lois et des pratiques discriminatoires à l'égard des femmes. Elle a proposé de nouvelles lois ou amendements, des mesures et des programmes susceptibles de rétablir l'équilibre homme-femme.

Au cours de cette dernière décennie, la FFQ a été l'expression organisée des intérêts de milliers de femmes engagées qui, dans leur champ d'actions respectif, déploient une activité constante en s'unissant sur la base des intérêts communs et des plus urgentes aspirations.

La FFQ a mobilisé un immense potentiel humain.

La résolution de l'assemblée générale de l'ONU, proclamant 1975 Année internationale de la femme, a mis en relief la situation précaire des femmes et a certainement contribué à promouvoir de nouvelles actions.

Ce colloque se veut le prolongement de cette Année internationale de la femme, en particulier, une des suites concrètes d'un travail déjà engagé par les femmes du Québec lors des importantes assises de "Carrefour 75".

Pour réaliser les aspirations de la FFQ et celles exprimées par les participantes à "Carrefour 75", il est évident que de nouvelles forces doivent se joindre à nous.

J'espère que ce 23 avril 1976 aura été l'occasion d'un véritable départ pour l'élaboration de projets concrets réalisés par des hommes et des femmes soucieux d'établir une société plus égalitaire.

OLGA FAVREAU A BIEN RESUMÉ DANS SON TEXTE LES PRÉOCCUPATIONS DE CE COLLOQUE

À vrai dire, malgré toutes les revendications des femmes concernant l'égalité de traitement avec les hommes et malgré tous les arguments libertaires que l'on peut citer en faveur de cette égalité, nous avons encore à lutter contre les mythes forgés à propos des différences physiologiques entre l'homme et la femme. **N'y a-t-il pas un facteur biologique quelconque qui fait que les femmes sont moins aptes à certains travaux que les hommes?** Je vais essayer de répondre aujourd'hui à cette question.

Je ne pense pas vous étonner si je vous dis dès maintenant que ma réponse à cette question est **non**. Je vais la justifier en abordant la question dans deux domaines, savoir les facultés cognitives et le comportement émotionnel.

Les mythes concernant les facultés intellectuelles de la femme s'expriment de deux façons. D'une part, il y a l'assertion plutôt grossière: **les hommes sont plus intelligents que les femmes**; et d'autre part, l'affirmation un peu plus subtile de ceux qui se veulent plus ouverts: **peut-être que les femmes sont aussi intelligentes que les hommes, mais elles ne pensent pas de la même façon**. Ce sont ces deux attitudes que je veux commenter. Pour ce qui est du comportement émotionnel, on ne manque pas de brandir l'argument massue du cycle menstruel. Le cycle féminin ne s'accompagne-t-il pas de perturbations d'ordre émotionnel qui rendent tout simplement les femmes trop instables pour qu'elles s'acquittent bien de certains travaux? Nous disposons aujourd'hui des résultats de recherches innombrables dans ces deux domaines, et au risque de vous paraître un peu présomptueux, je vais tenter de les résumer en 15 minutes.

Je vous ferai tout d'abord un bref exposé de ce que les psychologues entendent par différences entre les groupes. Supposons par exemple que j'affirme (je ne parle pas de différences physiologiques pour le moment) **les femmes sont plus protectrices que les hommes**. Cela ne veut pas dire que toutes les femmes sont plus protectrices que tous les hommes. De même quand on déclare: **les hommes sont plus grands que les femmes**, on ne veut pas dire que tous les hommes sont plus grands que toutes les femmes. La démarche adoptée a été la suivante: on choisit un groupe d'hommes et de femmes au hasard; on leur fait subir un test permettant de mesurer objectivement l'instinct de protection; on établit ensuite à l'aide de statistiques s'il existe une différence significative dans la répartition de l'instinct de protection entre la population masculine et la population féminine. Seulement les statistiques peuvent révéler bien des chevauchements entre les deux groupes. Les hommes les plus protecteurs peuvent l'être autant que les femmes les plus protectrices, et les femmes les moins protectrices peuvent l'être aussi peu que les hommes les moins protecteurs; mais si les résultats des deux groupes ne coïnci-

dent pas exactement, alors on peut, du moins on se sent en droit d'affirmer: **les femmes sont plus protectrices que les hommes**.

Revenons maintenant à l'analogie concernant la taille. Si l'on continuait de choisir des groupes d'hommes et de femmes au hasard et de mesurer leur taille, pour évaluer les différences significatives entre eux, on trouverait probablement après étude de chaque échantillon qu'il existe en effet une différence significative de taille statistiquement prouvée. Toutefois, avec beaucoup de variables psychologiques, on ne peut pas procéder ainsi. Par exemple, si vous choisissez des échantillons pour essayer de mesurer les facultés intellectuelles, ou divers aspects de ces facultés, vous constatez finalement que les données ne sont pas convaincantes. Il est impossible de s'en tenir aux résultats d'une seule étude et de dire que cette étude prouve que les hommes sont plus **ceci ou cela** que les femmes.

Après cette entrée en matière, j'entre dans le vif du sujet qui est **l'intelligence** et me demande si les hommes sont plus intelligents que les femmes. Selon une bibliographie récente faisant le point des recherches sur le comportement intellectuel général, je note que sur 58 études concernant l'intelligence et les différences entre les sexes, 15 concluent que les femmes sont plus intelligentes; trois que les hommes sont plus intelligents, et 40 ne constatent aucune différence significative.

Il y a donc une faible marge en faveur des femmes pour ce qui est de l'intelligence. Mais je dois vous faire remarquer que les 40 études qui n'ont pas révélé de différences appréciables ont probablement plus de poids que les 15 qui donnaient l'avantage aux femmes (contre trois aux hommes).

Passons maintenant à la deuxième question. S'il n'y a dans l'ensemble aucune différence du point de vue de l'intelligence, est-il encore possible de dire: **les hommes réussissent mieux dans certains domaines que les femmes; les femmes ont certains talents, les hommes d'autres?** J'examinerai brièvement quatre domaines dont trois sont traditionnellement considérés comme intellectuels. Le premier touche les aptitudes mathématiques; le deuxième la perception de l'espace, le troisième, les aptitudes verbales ou linguistiques; le dernier domaine, bien que n'était pas lié généralement à une quelconque démarche intellectuelle, est approprié à la suite de mes propos, il s'agit de la dextérité manuelle.

Pour anticiper encore un peu sur ce que je vais vous dire plus loin, il existe un déséquilibre dans la façon dont les aptitudes moyennes sont réparties entre les hommes et les femmes dans ces quatre domaines. En moyenne, et j'estime que le terme moyenne doit être pris à la lettre, les hommes ont tendance à être plus doués pour les mathématiques et la perception de l'espace. De leur côté, les femmes sont en moyenne meilleures, du point de vue



des aptitudes linguistiques et manuelles. La raison pour laquelle j'insiste sur ces différences, c'est qu'il semble un peu plus difficile de les attribuer à des différences nettes dans l'éducation des hommes et des femmes, ou plutôt dans la façon dont les petites filles et les petits garçons sont élevés. On peut dire que les filles sont plus protectrices parce qu'on les encourage à jouer à la poupée, mais pourquoi sont-elles meilleures en langues tandis que les garçons excellent en mathématiques? Qu'est-ce qui, dans leur éducation, pourrait produire ces différences? N'y aurait-il pas là une sorte de différence d'ordre biologique?

Voyons maintenant les aptitudes mathématiques. Des 66 études faites sur ce sujet, cinq ont conclu à la supériorité des femmes, 27, à celles des hommes et 34 n'ont trouvé aucune différence significative. Une fois encore, la majorité des études ne font état d'aucune différence significative, mais on dénote un léger avantage en faveur des hommes. Cet avantage justifie-t-il l'exclusion de toutes les femmes de tout emploi qui demande des aptitudes mathématiques?

J'estime qu'il y a deux raisons de ne pas agir ainsi. En premier lieu, il y a cet énorme chevauchement des résultats pour les deux groupes, même dans les études qui font mention de différences très significatives, si bien que les femmes les plus douées égalent les hommes les plus doués, et que les moins doués des hommes valent bien les moins doués des femmes. Si vous recherchez une personne ayant de bonnes aptitudes mathématiques, et que votre choix se fonde uniquement sur le sexe, vous trouverez probablement un homme moyennement doué. La seule façon de trouver une personne douée pour les mathématiques, c'est de mesurer son niveau dans ce domaine. Vous ne pouvez pas dire que quelqu'un est bon en mathématiques parce que c'est un homme, pas plus que vous ne pouvez dire que quelqu'un ne peut pas être bon en mathématiques parce que c'est une femme.

En second lieu, je tiens à souligner que, aussi étonnant que cela paraisse, lorsqu'on examine les diverses composantes des aptitudes mathématiques, on découvre différents types de facteurs empiriques, comme les facteurs de personnalité, c'est-à-dire les attitudes des personnes qui excellent dans ces domaines, qui déterminent le niveau de ces aptitudes. Je n'ai pas le temps de m'étendre plus longuement sur ce point; si vous le désirez, vous pourriez toujours me poser des questions à ce sujet. J'es-

père simplement que vous me croyez lorsque je vous dis que ces facteurs existent.

Le deuxième domaine est celui de la perception de l'espace; on peut en dire à peu près la même chose que ce que je viens de vous dire au sujet des aptitudes mathématiques. Sur 83 études, trois ont conclu à la supériorité des femmes, 38 à celle des hommes et 42 n'ont rien trouvé. La **perception de l'espace** concerne l'aptitude à **replacer** des objets dans un espace en deux ou trois dimensions. On a toujours prétendu que les femmes ne peuvent pas lire les cartes et les plans, et autres boniments du genre. Là encore, il y a beaucoup de chevauchement dans la répartition des aptitudes. Les meilleures des femmes sont égales dans ce domaine aux meilleurs des hommes. Je pense que vous connaissez tous des familles comme la mienne: quand nous arrivons dans une nouvelle ville, je suis celle qui trouve où sont tous les endroits essentiels et mon mari se perd au début quand je ne suis pas avec lui.

Je dois ajouter qu'un grand nombre de facteurs empiriques entrent également en ligne de compte en ce qui concerne la perception de l'espace. Des recherches récentes ont démontré que le niveau de participation active des hommes et des femmes au sport détermine leur perception de l'espace, et nous savons tous combien les jeunes garçons sont beaucoup plus encouragés que les petites filles à pratiquer des sports.

Parlons maintenant des aptitudes linguistiques et verbales, qui ont fait l'objet de nombreuses recherches. Sur les 264 études menées sur ce sujet, les femmes ont obtenu les meilleurs résultats dans 110 cas, les hommes dans 32 cas, et il n'y avait aucune différence dans 27 des cas. Les questions posées portaient entre autres sur l'âge auquel ont été prononcés le premier mot et la première phrase, et englobaient toute l'échelle d'évaluation de la créativité verbale. On pourrait encore une fois affirmer que ce sont là des différences innées, car sinon pourquoi les fillettes parleraient-elles plus tôt que les garçons? Certains faits tendent toutefois à démontrer que, pour une raison quelconque, les mères parlent plus souvent à leurs petites filles qu'à leurs petits garçons et ceci pourrait être un facteur empirique qui contribuerait à expliquer ces inégalités linguistiques. On pourrait là encore extrapoler longuement sur ce sujet. En effet, nous connaissons tous des petits garçons qui s'expriment très bien et des petites filles qui ne le peuvent pas. C'est pourquoi je ne dis pas que les hommes sont inférieurs, biologiquement parlant, aux femmes en ce qui concerne les aptitudes linguistiques, mais que certaines statistiques tendent à démontrer qu'il existe des différences.

Permettez-moi de souligner brièvement que des statistiques font apparaître des différences similaires en ce qui concerne la dextérité manuelle. En d'autres termes, les femmes semblent en général plus habiles de leurs mains que les hommes. Personne n'a encore pu définir les facteurs qui sous-tendent ce phénomène et je n'ai pas l'intention d'essayer de le faire ici non plus.

Considérons maintenant toutes ces différences d'aptitudes et voyons les conclusions pratiques que les gens en tirent. Que ces différences soient ou non d'origine biologique, on pourrait s'attendre à ce que, si les gens se comportaient avec réalisme et sans préjugé, la répartition des postes reflète la répartition des aptitudes moyennes. On devrait alors s'attendre à compter plus d'ingénieurs, de mathématiciens et de physiciens chez les hommes que chez les femmes; jusqu'ici, il en est ainsi. Mais il existe aussi un grand nombre de métiers

qui font appel aux aptitudes linguistiques. En fait, on considère que le langage représente la plus haute expression de l'évolution humaine. On s'attendrait donc à ce qu'il y ait davantage de femmes avocats, cadres supérieurs, écrivains ou éditeurs. Du point de vue de la dextérité, la préférence devrait être accordée aux femmes en ce qui concerne les carrières de chirurgien et de dentistes. Eu égard, encore une fois, aux aptitudes linguistiques, les femmes devraient représenter la majorité des enseignants universitaires dans tous les domaines, sauf dans ceux qui exigent des aptitudes mathématiques, et ce n'est vraiment pas le cas. On ne fait allusion à la dextérité manuelle des femmes que lorsqu'on dit qu'une personne est une bonne dactylo ou une excellente secrétaire parce qu'elle ne fait pas de fautes de frappe.

En fait, la discrimination n'est même pas fonction des aptitudes moyennes, mais elle est basée sur diverses idées préconçues qui n'ont absolument rien à voir avec la répartition statistique des aptitudes. Je ne veux pas dire ici que l'on doit exercer une certaine discrimination envers les hommes dans certains domaines précis et envers les femmes dans d'autres domaines. Je crois que lorsqu'on engage du personnel, il faut simplement évaluer les aptitudes individuelles le mieux possible avant de prendre une décision.

Il me reste maintenant un peu de temps pour aborder la question du cycle menstruel. Provoque-t-il chez les femmes une plus grande instabilité émotionnelle? Cette question a également fait l'objet de nombreuses recherches. La meilleure chose à faire est de comparer un groupe de femmes à un groupe d'hommes pour essayer de déterminer si, dans les faits, elles se montrent plus instables.

Il serait trop long d'évoquer tout ce qui a été écrit sur le sujet, mais j'aimerais vous parler d'une petite enquête que j'ai menée là-dessus. J'ai choisi un petit groupe de femmes et d'hommes et j'ai mesuré leur rendement dans cinq tâches différentes, et je leur ai aussi fait remplir un questionnaire en 41 points destinés à évaluer comment ils se sentaient. Ils devaient y répondre deux fois par semaine, pendant 10 semaines, ce qui me donnait 20 mesures pour chaque sujet.

Ce questionnaire m'a permis de mesurer les fluctuations quotidiennes chez chacun, les fluctuations cycliques chez les femmes, etc. Les résultats ont révélé deux différences essentielles entre les deux groupes au niveau de l'accomplissement des tâches. Ces différences ont

déjà été maintes fois mentionnées dans la documentation et je n'ai pas l'intention d'en parler pour le moment. Il n'y avait en moyenne aucune différence entre les hommes et les femmes; autrement dit, les hommes admettaient ne pas se sentir très bien tout aussi fréquemment que les femmes; de même, les femmes se disaient aussi souvent en forme que les hommes pour 41 points du questionnaire. On n'a pas relevé non plus de différence de variabilité entre les deux groupes. En d'autres termes, les hommes changeaient autant d'un jour à l'autre que les femmes pour ce qui était de l'état physique et la façon de travailler. Il n'y avait vraiment pas de différence. J'aimerais mentionner un fait intéressant qui est apparu à l'issue de cette étude. Un seul des participants ne s'est présenté qu'à 18 des 20 séances prévues: c'était un homme, qui s'est révélé d'ailleurs le moins fiable de tous, et celui qui a fait état du plus grand nombre de malaises. Il se plaignait de maux de tête et de douleurs dans le dos plus fréquemment que tous les autres; et si un employeur avait eu à engager ce groupe, il n'aurait certainement pas fait une bonne affaire avec cet homme-là.

Je pense avoir dit tout ce que j'avais à dire. Avant de terminer, je veux cependant souligner que nous disposons d'un grand nombre de données statistiques sur les différences moyennes de comportement entre l'homme et la femme. Mais le problème réside dans l'utilisation de ces données. Si elles sont défavorables aux femmes, on s'en sert contre elles; au contraire, si elles montrent un désavantage pour les hommes, on les oublie tout bonnement. Par exemple: nous savons que, statistiquement, le taux de criminalité est plus élevé chez l'homme que chez la femme. Pour être logique, ne faudrait-il pas interdire aux hommes d'occuper des postes de gérant de banque ou tout travail où l'on est en contact avec de l'argent? Le taux d'alcoolisme est plus élevé chez les hommes; par conséquent, on ne devrait leur confier aucun poste de responsabilités. Les hommes ont des taux d'accidents plus élevés et sont aussi 10 fois plus souvent daltoniens que les femmes. Il faudrait donc leur interdire le métier de pilote. Et l'on pourrait continuer ainsi indéfiniment. Comme les hommes sont susceptibles d'avoir des crises cardiaques plus jeunes que les femmes aussi, l'employeur qui veut avoir un personnel stable et expérimenté commet une erreur en engageant un homme plutôt qu'une femme; celle-ci vivrait plus longtemps et pourrait par conséquent acquérir davantage d'expérience.



Les membres du panel au colloque du 23 avril. Dans l'ordre habituel: **Jacques Normandin**, recherches humaines et structuration Bell Canada, **Christine Piette-Sansom** - Conseil du statut de la femme, **Ghislaine Patry-Buisson**, présidente de la FFO, **Gabrielle Hotte**, animatrice du panel, **Olga Eizner-Favreau**, du département de psychologie de l'U de M, **André Derive**, conseiller en orientation à la CECM

Atelier I



L'animatrice de cet atelier était Michèle Jean et le rapporteur Claudette Boivin.

L'ÉDUCATION — FACTEUR ESSENTIEL:

Les stéréotypes véhiculés par les manuels scolaires.

Une récente étude du Conseil du statut de la femme a démontré que "le livre est encore, malgré une utilisation grandissante du matériel audio-visuel, le principal instrument d'apprentissage entre les mains des élèves".

Propositions d'objectifs et de solutions:

a) Redonner une image positive de la femme dans les manuels scolaires et éliminer les stéréotypes.

b) Sensibiliser les personnes impliquées à divers titres: parents, enseignants, éditeurs, ministère de l'éducation, etc.

c) Définir certaines formes d'interventions individuelles et collectives.

Liste des recommandations et des actions à entreprendre

1. Que la FFQ et les organismes représentés à ce colloque adressent au ministre de l'Éducation une lettre demandant la création d'un comité sur la discrimination rattaché au Conseil supérieur de l'Éducation. Ce comité aurait pour mandat d'évaluer le contenu des manuels scolaires quant au sexisme et de recommander leur approba-

tion ou leur rejet au ministre de l'Éducation.

Pour opérationnaliser cette démarche, que la FFQ prépare un projet de lettre à l'intention de ses associations-membres, en indiquant à qui adresser copie de cette lettre.

2. Étant donné que le MEQ a déjà adressé une lettre aux éditeurs des manuels scolaires, que le Conseil du statut de la femme appuyé par la FFQ demande au ministère de l'Éducation de manifester une volonté politique d'éliminer les facteurs discriminatoires dans l'enseignement, en consacrant une partie des budgets déjà disponibles en développement pédagogique à la rédaction de manuels non sexistes.

3. Que le Conseil consultatif du statut de la femme (Ottawa) soit saisi du genre d'enseignement véhiculé par le matériel didactique utilisé par le gouvernement fédéral dans ses cours de français et donne suite aux mesures qui s'imposent dans ce domaine.

4. Que la FFQ forme rapidement un comité pour étudier les modalités d'action à prendre pour réaliser (via les mass média) un programme de sensibilisation et d'information à toute la population sur le contenu sexiste des manuels scolaires.

5. Que la FFQ et les organismes représentés au colloque recommande à la Fédération des commissions scolaires à la Fédération des comités de parents, à l'Association des bibliothé-

ques publiques, à la CEQ de prévoir un atelier sur les stéréotypes dans leur prochain congrès. Que les organismes présents à ce colloque prévoient aussi un tel atelier lors de leur prochain congrès.

6. Que la FFQ appuie par lettre la démarche globale du Conseil du statut de la femme en éducation et l'encourage à poursuivre son action. Que copie de cette lettre soit envoyée aux éditeurs et au MEQ.

7. Qu'à son prochain congrès la FFQ établisse des priorités à l'intérieur des recommandations faites à ce colloque.

8. Deux membres des conseils régionaux de la FFQ (Trois-Rivières et Saguenay-Lac-Saint-Jean) s'engagent à titre personnel à rencontrer dans leur commission scolaire régionale, la ou les personnes qui sélectionnent les manuels scolaires pour étudier avec eux le contenu de ces manuels à la lumière des critères présentés dans **Analyse des stéréotypes masculins et féminins dans les manuels scolaires au Québec** par Lise Dunnigan, Conseil du statut de la femme, septembre 1975.

9. La président de la Société d'étude et de conférences, (section Montréal) Lucille Mottet, s'engage à sensibiliser ses membres et à suggérer au Bureau général que le sujet du concours littéraire porte sur la littérature enfantine non sexiste.

Atelier II



L'animateur de l'atelier II était Pierre Kemp et le rapporteur Michel Nadon.

L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE - FACTEUR DÉTERMINANT

- L'orientation en milieu scolaire: programmes - choix des options - éducation des adultes - aspect sociologique des professions, etc.

Propositions d'objectifs et de solutions:

- a) Déssexualiser, s'il y a lieu, l'orientation professionnelle.
- b) Proposer des exemples concrets de réalisations positives.
- c) Définir certaines formes d'interventions individuelles et collectives.

Les délibérations des participants à l'atelier peuvent se ramener à deux thèmes:

- 1- Les stéréotypes et la société
- 2- Les stéréotypes et l'orientation

STÉRÉOTYPES ET LA SOCIÉTÉ

Est-ce que la femme qui revient au foyer est frustrée?

Pourquoi ne pas considérer la maternité comme une étape de cheminement dans la carrière de la femme. La maternité ne doit pas être considérée comme une interruption dans la carrière mais une des phases de celle-ci.

Toffler, dans **Le Choc du Futur**, considère que la continuité de la carrière d'un homme implique qu'il aura à changer quatre à cinq fois d'emploi. Alors, pourquoi chez la femme, la maternité ne serait-elle pas considérée comme un changement dans son plan de carrière et non comme une interruption.

D'où, la maternité doit être considérée comme un acquis dans un plan de carrière.

Il faut détruire le mythe de la fausse liberté de la femme car la notion de liberté de la femme est mal orientée si on perpétue la notion d'interruption de la carrière par la maternité.

Il faut laisser à la femme la liberté de choix entre le travail et la maternité comme on laisse à l'homme la liberté de choix pour changer d'emploi.

Ce sont les femmes qui ont formé les hommes

Il ne faut pas oublier que c'est la situation à la maison qui favorise ou défavorise le fonctionnement et le rendement de l'étudiant à l'école.

La femme fait un investissement dans le mariage et la maternité et non le sacrifice de son salaire sur le marché du travail. Elle s'oriente vers un volontariat professionnel.

Cependant, la femme se prive d'un revenu d'appoint pour investir dans la maternité et la société de demain.

Pourquoi, alors, y a-t-il des déductions pour les frais de garderie à l'extérieur et qu'il n'y a pas de rémunération pour la femme qui garde, élève et éduque ses enfants à la maison.

Conjoint dépendant

Un des stéréotypes le plus couramment véhiculé est la notion de conjoint dépendant. Cette notion devrait disparaître au profit de conjoint partageant la responsabilité du rôle de parent vis-à-vis de la garde et de l'éducation des enfants.

STÉRÉOTYPES ET L'ORIENTATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE

L'orientation et la famille

Les stéréotypes viennent premièrement de la famille.

La femme est dépendante de tout son environnement et souvent fuit les responsabilités dans le choix de sa carrière.

Les jeunes filles ne sont pas motivées vers une carrière, elles sont motivées vers le mariage exclusivement et oublient que lorsque la famille est élevée, elles se retrouvent devant rien.

L'éducation de la famille est encore le reflet du XIXe siècle dans un monde en hyper-accélération.

Ce sont les stéréotypes venant de la famille et du milieu social qui sont les principales raisons de la discrimination dans le choix des professions.

Il faut distinguer entre la disponibilité et la présence de la femme à la maison, l'une n'est pas garante de l'autre. D'où, il faut revaloriser le rôle d'éducateur et d'orienteur de la mère en lui donnant la chance de se former et de se perfectionner.

L'orientation et les orienteurs

Les tests utilisés (matériaux) par les conseillers d'orientation sont-ils sexistes.

Les conseillers d'orientation rencontrent une minorité d'étudiants qui veulent bien les rencontrer.

Le statut de la femme ne dépend pas de son travail, mais plutôt de la situation de son mari.

Les orienteurs devraient encourager les femmes à ne pas accepter de plan de carrière qui ne permettrait pas le développement de toutes leurs capacités.

Il n'y a pas de relation d'aide différenciée envers les

garçons et les filles par les orienteurs.

Les conseillers d'orientation ne doivent pas pousser les gens au-delà de leur choix, afin de ne pas être taxé de manipulateur.

Les informations sur le marché du travail ne relèvent pas des conseillers d'orientation mais des professeurs responsables d'information scolaire et professionnelle.

Pourquoi dans plusieurs secteurs professionnels ne retrouve-t-on pas une distribution égalitaire fille-garçon au niveau des candidats et des gradués?

Y a-t-il des exclusions pour des particularités reliées au sexe?

À peu d'exceptions près, il n'y a pas d'exclusion pour des particularités reliées au sexe dans les carrières.

Cependant, la fille ne demande généralement pas d'information sur les techniques physiques car ce sont des techniques perçues comme étant exclusivement l'apanage de l'homme et pourtant, il y a une grande demande pour du personnel féminin dans ces différentes orientations.

On constate que la fille choisit une orientation qui ne permet pas l'utilisation optimale de ses capacités. Elle recherche une orientation vers un travail à court terme et non vers une carrière à long terme.

Il faut démystifier la pyramide des diplômés à aller chercher et valoriser la variété horizontale des différents domaines de travail. Pour ce faire, une bonne information devient un facteur primordial de la disparition des stéréotypes et permet à la fille de concevoir qu'elle peut s'orienter vers des tâches considérées jusqu'à ce jour comme inhabituelles pour elle.

On constate que les conseillers d'orientation et les professeurs d'information pourraient assumer plus de responsabilités vis-à-vis des stéréotypes à faire disparaître, mais ils ne sont pas suffisamment nombreux.

Il faudrait en accroître le nombre, les rendre disponibles dans divers milieux autres que les institutions scolaires, comme par exemple, dans les quartiers, et du même coup être disponible à la population et surtout à la femme qui reste à la maison pour éduquer ses enfants.

Il faudrait accroître le nombre de rencontres entre les étudiants et les professionnels dans le champ.

Il faudrait que le ministère de l'Éducation utilise tous les média pour dissoudre les stéréotypes véhiculés dans la société.

Le chef de Cabinet du ministre Lachapelle nous informe que les résultats du travail de l'Office des professions amènent celui-ci à orienter d'avantage son travail pour le public que pour leurs avantages.

RÉSUMÉ DES OPINIONS ET RECOMMANDATIONS

1- Considérer la maternité et l'éducation des enfants comme une étape dans la continuité de la carrière de la femme et non une interruption.

2- Les femmes qui accepteront la charge d'éducatrice à la maison devraient être compensées:

- a) par un salaire
- b) par certaines provisions financières assurant son recyclage

3- Reviser et clarifier la notion de la liberté de la femme comme étant non pas la fuite de responsabilité conjugale et parentale au profit du marché du travail, mais comme étant la possibilité véritable d'un libre choix.

4- Éliminer la notion de conjoint dépendant au profit de la responsabilité envers les enfants partagée à part égale entre les parents.

5- Les stéréotypes sexistes sont premièrement et principalement véhiculés par la famille.

6- Faire passer la mentalité des filles du concept de travail immédiat au concept d'une carrière à plus long terme.

7- Augmenter le nombre de conseillers d'orientation et de conseillers d'information scolaire et professionnelle afin d'éclairer sur les possibilités d'accès des filles à des carrières traditionnellement dévolues aux hommes.

8- Multiplier les rencontres entre les étudiants et les professionnels de métier dans les écoles et les collèges.

9- Le ministère de l'Éducation du Québec devrait utiliser tous les média pour dissoudre progressivement les stéréotypes perpétuant les divisions de métier ou de profession homme-femme.

Atelier III



L'animatrice de l'atelier III était Denise Charbonneau et le rapporteur André Jacques.

ORIENTATION SUR LE MARCHÉ DE TRAVAIL – FACTEUR DETERMINANT

Situation existante:

Il y a discrimination.

On a encore des femmes l'idée qu'une femme c'est bien gentil mais...

Les femmes ont une bien piètre image d'elles-mêmes.

Comment se manifeste le sexisme:

Minutie excessive dans l'examen des candidatures féminines.

Maternalisme.

Le jeu de **la-femme-derrière-le-grand-homme**.

Il faut remarquer que tous les problèmes des femmes ne sont pas des problèmes reliés au sexisme. Un grand nombre sont d'ordre socio-économique. D'autres relèvent de la dynamique dominants-dominés.

Moyens d'action:

Formation de groupes de pairs: ex-mères célibataires.

Animation sociale auprès des groupes de pression.

Dans le cadre des centres de main-d'oeuvre, inciter à la promotion d'une répartition plus équitable selon le sexe.

Objectifs

Lutter contre l'inégalité dans les salaires.

Promouvoir des méthodes de perfectionnement qui: encouragent la mobilité

ne se limitent pas à des postes placés en haut de la hiérarchie.

Tenir compte de l'expérience humaine des femmes.

Préparer des tests d'aptitudes non-sexistes.

Ne pas concevoir la conception des postes et la définition des tâches selon des références sexistes.

Atelier IV

LE TRAVAIL, DÉVELOPPEMENT MAXIMAL DES RESSOURCES DE LA MAIN-D'OEUVRE FÉMININE.

Les entreprises publiques et para-publiques.

a) Définir l'application effective du principe d'égalité dans l'emploi et favoriser l'utilisation maximale des ressources humaines.

b) Proposer des exemples concrets de réalisations positives.

c) Définir certaines formes d'interventions individuelles et collectives.

Considérant que Carrefour 75 a émis certaines recommandations, l'atelier réitère l'urgence de la mise en application des points suivants:

a) Que la Commission des droits de la personne prenne action, au moment où la loi sera mise en vigueur, contre toute entreprise qui utiliserait des expressions sexistes dans leurs offres d'emplois ainsi que dans les appels aux candidatures.

b) Afin que la femme puisse avoir accès à tous les postes disponibles dans une entreprise, on recommande une politique systématique, encourageant la participation de la femme aux programmes de perfectionnement théoriques et pratiques.

c) La révision systématique des exigences des postes afin d'éliminer les critères traditionnels souvent peu pertinents et qui deviennent en fait discriminatoires à l'endroit des femmes. Ex: l'exigence d'une formation technique pour des postes administratifs hiérarchiques.

d) La révision de la répartition des

tâches et des échelles de rémunération dans les cas où la division présente du travail a amené une forte concentration de femmes dans certaines occupations.

e) La formation d'un comité de représentants des gouvernements, des syndicats et de la FFQ pour mettre sur pied des services à la famille requis pour la participation des femmes aux effectifs de la main-d'oeuvre.

f) L'envoi de ces recommandations au service du personnel de toutes les entreprises représentées ici.



L'animateur de l'atelier IV était André Thibault et le rapporteur Françoise Stanton.

Atelier V



L'animatrice de l'atelier V était Francine Giasson.

Le travail: développement maximal des ressources de la main-d'oeuvre féminine dans l'entreprise privée.

1. La discussion l'égalité des femmes dans le monde du travail s'est élaborée autour de trois thèmes:

A- Les politiques formelles des entreprises concernant:

- l'embauche
- l'évaluation
- les salaires et avantages sociaux
- la formation et le perfectionnement

B- Les facteurs d'environnement qui supportent la carrière féminine, en particulier:

- les garderies
- les contrats entre l'entreprise et l'école en ce qui a

traité la diffusion de carrières possibles pour les femmes

C- Les mentalités de base: stéréotypes reliés à:

- l'absence de mobilité des femmes
- leur refus d'avancer
- leur rivalités, jalousies, etc.

Ceci dans le cadre d'une culture masculine du monde de l'entreprise

2. Les suggestions suivantes ont été apportées:

A- Appuyer toute initiative qui vise à sensibiliser et alerter les entreprises quant à leur intérêt économique à utiliser au mieux les ressources humaines féminines.

En ce sens, les membres de l'atelier ont été unanimes à reconnaître l'utilité d'une journée comme celle-ci.

B- Que les annonces concernant l'embauche et les concours de promotion indiquent que les postes sont ouverts aux hommes et aux femmes.

C- Que les moyens de publicité donnent une image positive de la femme et présentent des modèles nouveaux de carrières féminines.

D- Que les participants ici présents:

a) voient à appuyer, tant au fédéral qu'au provincial, les projets de loi qui visent à assurer l'égalité des chances au travail

b) insistent auprès du gouvernement pour que la Commission des droits de la personne se voit allouer les budgets nécessaires à son fonctionnement et à la diffusion des contenus et conséquences de la loi auprès des entreprises.

E- Que l'on travaille à établir scientifiquement le besoin pour des garderies et que l'on évalue les possibilités d'action

F- Qu'une banque de noms de femmes compétentes soit établie. On suggère que la FFQ forme un comité pour étudier ce qui existe déjà en ce sens et que les entreprises appuient cette action.

LES PARTICIPANTS AU COLLOQUE:

Anne Adams

Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration
Coordonnatrice du programme de l'emploi féminin
Montréal

Andrée Brien Arsenault

Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration
Consultante - Services à la jeunesse
Montréal

Lucienne Aubert

Hydro-Québec
Conseiller en démographie

Christiane Bacave

FFQ - Montréal

Louise Barrette

Ministère de l'éducation
DGES

Raymonde Beauchamp

FFQ - Permanente

Jacques Bédard

Les Artisans Coopvie
Directeur du personnel

Claire Beauregard

Montréal

Claude Beauregard

Chambre de commerce du district de Montréal

Directeur-général

Paul Bélanger

Institut canadien d'éducation des adultes

Directeur général

Berthe Bellemare

Conseil du statut de la femme

Claudette Boivin

Conseil du statut de la femme

Solange Bourbonnais

Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration

Agent de formation - section de

formation en institution

Montréal

Suzanne Dufresne-Brien

FFQ - Trois-Rivières

Ghislaine Patry-Buisson

FFQ - Présidente

Pierrette Bariteau-Cambron

FFQ - Montréal

Andrée Rouleau - Cameron

YWCA - Laval

directrice

Thérèse Carrier

Rémi Carrier inc.

Vice-présidente

Huguette Cazalais

Hydro-Québec

Relations du travail

Nicole Gilbert-Champagne

Société Radio-Canada

Recherchiste - Femme d'Aujourd'hui

Maurice Champagne

Commission des droits de la personne
Montréal

Michel Champagne

Ministère de la main d'oeuvre et de l'immigration

Psychologue consultant

Simonne Chartrand

Ligue des droits de l'homme

Raoul Côté

Banque Royal

Chargé des relations communautaires

Denise Charbonneau

CÉGEP André Laurendeau

Éducation des adultes

Claude Charette

Johnson & Johnson Limitée
Chef de Service - Développement
organisationnel

Céline Comtois

Air Canada
Secteur administration

Jules Comtois

Fédération des Caisses populaires
Desjardins
Conseiller en personnel

Anne-Marie Deraspe

CÉGEP Maisonneuve
CISEP

André Derive

CECM
Conseiller en orientation

Diane Deschênes

Ministère de la Main-d'oeuvre
Commission de formation
professionnelle
Montréal

Guy Désilets

Ministère de l'Éducation
DGEES

Odette Dick

Conseil de la protection du
consommateur
Présidente

Anne-Marie Dionne

FFQ - Montréal

Mariette Dionne

La Cie T. Eaton
Superviseur - Formation du personnel

Mireille Diotte

Chambre de commerce du district
de Montréal

Adjoint à l'organisation

Lysiane Dostie

Infirmière
Chef de service - Centre hospitalier

Madeleine G. Dubuc

CCSF (Ottawa)
FFQ - Montréal

Lise Dunnigan

Conseil du Statut de la femme
Agent de recherche

Olga E. Favreau

Université de Montréal
Psychologue

Carl Fillatreault

Direction générale de la main
d'oeuvre du Québec

Sheila Finestone

Fédération des femmes des services
communautaires juifs.
FFQ - Montréal

Gilles Fontaine

Foisy Limitée
Directeur général

Arthur Gamache

Ministère de l'éducation
DGEA

Laurent Gaudreault

CPS Montréal

Francine Giasson

Ecole des HEC
Chargée de cours

Hélène Giasson

FFQ - Saguenay

Maurice Gill

Radio-Canada
Délégué à l'égalité des chances

Lise Girard

Centre de main d'oeuvre du Canada
Expert-conseil en counseling

Yveline Goldblat

FFQ - Montréal

Florence Grenier

Château Champlain
Directeur du personnel

Gilberte Guertin

Association des veuves de Montréal
FFQ Montréal

Claire Guilmette

FFQ - Québec

Ghislaine Guindon

Secrétariat d'Etat
Ottawa

Gabrielle Hotte

Bureau de la coordinatrice du statut
de la femme
Ottawa

Cora Houdet

FFQ - Québec

André Jacques

CÉGEP Bois de Boulogne
Psychologue

Maria Jean

Société Radio-Canada

Michèle Jean

FFQ - Montréal
Jocelyne Dumont-Jérôme

Air Canada

Directeur des affaires publiques pour
le Québec

Danielle Jolicoeur

CIREM
Conseiller en gestion

Claire Laroche Kahanov

FFQ - Montréal

Nicole Kean

Directeur des droits en matière
d'emploi

Travail Canada

Pierre Kemp

CÉGEP Ahuntsic
Promotion pédagogique

Gabrielle Labbé

Directeur du centre de renseignements
et de documentation de la FTQ

Huguette Laporte

La Brasserie Molson du Québec
Coordonnateur aux promotions

Céline Lalonde

Centre de main d'oeuvre et
d'immigration du Canada
assistante conseiller en main
d'oeuvre

Marie José Laverdure

Société Radio-Canada
Superviseur, services à l'employé

Nicole Leblanc

Ministère de l'Éducation
DGEA

Pauline Lecompte

Association des veuves de Montréal

FFQ - Montréal

Alma Lepage

FFQ - Montréal

Dorothée Lorrain

FFQ - Montréal

Huguette Matte

FFQ - Montréal

Lise Moquin

Avco Services financiers Ltée.
Coordonnateur de formation

Fernande Morin

FFQ - Sherbrooke

Lucille B. Mottet

Société d'études et de conférences
FFQ - Montréal

Jacques Normandin

Bell Canada

Contrôleur principal - Ressources
humaines et structurations

Lise-Côté Olivier

FFQ Thetford-Mines

Marie-Thérèse Olivier

Mouvement des femmes chrétiennes
FFQ - Montréal

Andrée Parisien

Marie Selich et Associés.
Directrice des ventes et relations
publiques

Caroline Pestieau

Conseil du statut de la femme

Louise Piché

CN

Adjointe - Formation et Mise en
valeur du personnel

Marie Pinsonneault

STCC

Représentante syndicale

Mance Vigeant

Ministère de la Main-d'oeuvre et de
l'Immigration

Expert Conseil - Services de la
jeunesse

Lucille J. Rinfret

FFQ - Montréal

Olivette Caza-Robinson**YWCA**

FFQ - Montréal

Denyse B. Rochon

Québec

Louis Rousseau

CÉGEP Ahuntsic
Coordonnateur de l'information
pédagogique

Yvette Rousseau

CCSF - Ottawa

Vice-présidente

Suzanne Roussos

Office National du Film

Chef. Plan et politiques

Renée Rowan

Le Devoir

Huguette L. Roy

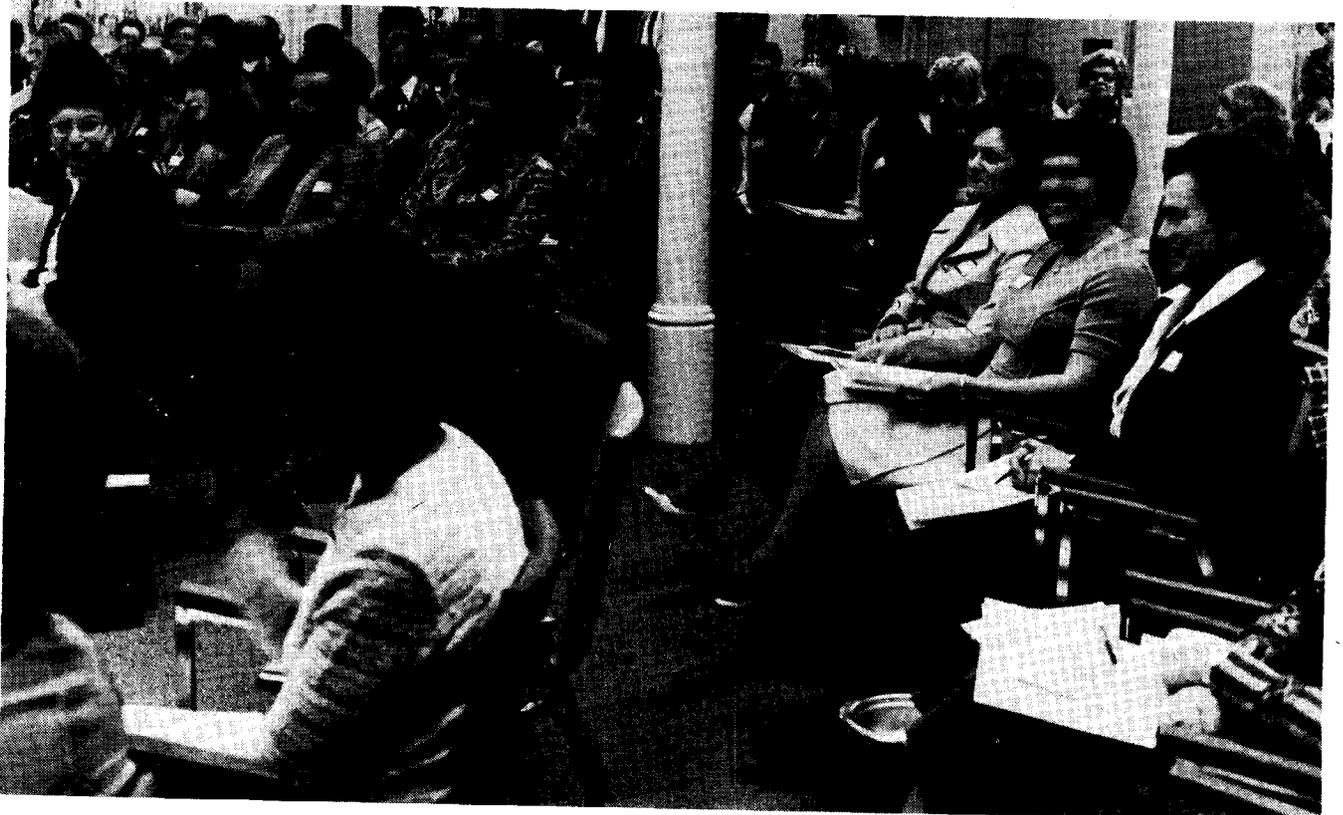
FFQ - Montréal

Suite à la page 33

DES PARTICIPANTS INTERESSÉS



Yvette Rousseau, du Conseil consultatif de la situation de la femme, Ottawa
Gabrielle Labbé, responsable du Centre de renseignements et de documentation de la FFQ.
Berthe Bellemarre, du Conseil de statut de la femme, Québec.



ÉCHOS AU COLLOQUE

L'entreprise et les ressources humaines

par **Claude Beauregard**
directeur général

Chambre de Commerce du district de Montréal

(...) De même, tant pour des motifs d'équité que de rationalité dans l'utilisation des ressources humaines, les entreprises devront tôt ou tard prendre acte des transformations qui s'imposent dans la façon d'intégrer la main d'oeuvre féminine à toutes les dimensions de la vie de l'entreprise. Au delà de la mise au rancart des préjugés tenaces, et d'un effort pour sortir des ornières d'une pensée stéréotypée à l'endroit des femmes au travail, il s'agit d'une sérieuse remise en question de la "culture de l'entreprise" qui demeure encore largement imperméable aux apports d'individus singulièrement doués dès lors qu'ils sont femmes. Très modestement, si l'on compare cette première initiative de la Chambre aux réalisations récentes mais d'envergure de certaines grandes entreprises privées et publiques, le stage Femmes et gestion témoigne d'un souci nouveau de développer la ressource humaine féminine au service de l'entreprise et de la société, dans l'intérêt même des hommes et des femmes, individuellement et collectivement.

Qu'on ne s'y trompe pas: loin d'être une préoccupation marginale par rapport aux choses sérieuses que seraient par exemple les politiques monétaires et fiscales, les problèmes de financement et d'investissement, voire les relations de travail, la façon d'intégrer à l'entreprise les ressources humaines actuellement bien imparfaitement utilisées que sont les femmes et les jeunes qui accèdent au marché du travail pourrait s'avérer un facteur crucial, à moyen terme, pour le développement de notre société, en commençant par le lieu même de son assise économique: l'entreprise et le marché libre.

Colloque de la Fédération des femmes du Québec

Commerce Montréal 17 mai 76

Sous le thème "Les stéréotypes et le principe d'égalité de chance", le 23 avril dernier, ce colloque de la FFQ réunissait, environ 150 personnes représentant, outre les membres de la fédération, des milieux de l'éducation, de l'édition, et des affaires.

Québec, 1er mai /76

Madame Ghislaine Patry-Buisson

Président de la F.F.Q.

1600 rue Berri

Suite 3115

Montréal

Madame la présidente,

Je veux vous féliciter pour le dernier colloque organisé par la F.F.Q.

Ce colloque mixte, qui fut la perle de l'année, a été très apprécié tant par les femmes que par les hommes. Dans mon atelier, un monsieur se tenant un peu trop silencieux, fut invité par les dames à prendre la parole. Il s'est excusé en disant préférer écouter et s'instruire: toutes ces nouvelles positions féminines, positions aussi justes que louables, le laissent bouche bée.

Cette journée fut un très bon éventail sur de nouvelles orientations tant dans l'éducation que dans l'entreprise publique et para-publique.

Pour moi, votre colloque est une manne précieuse d'où les associations pourraient tirer leur plan d'action pour l'année 76-77.

Je vous remercie en mon nom personnel et en celui de l'association que je représente.

Félicitation à tous les organisatrices et organisateurs de cette journée; j'espère qu'il y en aura d'autres dans un avenir très prochain.

Bien à vous,

Claire Guilmette

déleguée de la Société
d'Etudes et de Conférences

Suite de la page 31

Gisèle Sainte-Marie

Ministère de l'immigration

Agent de recherche

Paule Sainte-Marie

Commission des droits de la personne

Marthe Sansregret Saint-Onge

Montréal

Christine Piette-Samson

CSF

Françoise Stanton

FFQ - Québec

Pierre Savoie

Dominion Stores

Directeur du personnel et des relations professionnelles

Lise Tanguay

FFQ - Saint-Jean d'Iberville

Yseult Taschereau

AFDU (Montréal)

FFQ

Lily Tasso

La Presse

André Thibault

Hydro-Québec

Sociologue - Service de la recherche

Paul Trotter

chef de cabinet du ministre

Bernard Lachapelle

Louise Langlois Trudel

Travail Canada

Agent de recherche

Marthe Vaillancourt

FFQ - Saguenay, Lac Saint-Jean

Francine C. Vien

FFQ - THETFORD Mines

Amy Williams

Conseil des femmes de Montréal

présidente

La famille, premier agent de transmission des préjugés sexistes

par Renée Lowan

Les stéréotypes sexistes sont premièrement et principalement véhiculés par la famille, ont affirmé les participants à un atelier de travail au colloque organisé par la Fédération des femmes du Québec auquel ont participé une centaine de personnes dont une trentaine d'hommes.

C'est en travaillant à éliminer la notion de conjoint dépendant au profit de la responsabilité des enfants partagée à part égale entre les parents que l'on arrivera à part égale entre les parents que l'on arrivera à affecter les comportements et à faire disparaître les pratiques discriminatoires à l'endroit des femmes, a-t-on conclu.

Ce colloque mixte sur les stéréotypes sexistes dans la société était la première initiative du genre de la FFQ. Jusqu'à maintenant, les femmes se sont réunies entre elles et ont mis sur pied différents programmes pour accélérer leur intégration à l'effort collectif de développement économique et social.

Après dix ans de travail soutenu par des équipes de femmes bien déterminées, la FFQ estime, selon la présidente Mme Ghislaine Patry-Buisson, que ses interventions doivent être accompagnées d'un meilleur partage des responsabilités, entre autres d'initiatives accrues de la part de personnes occupant des postes décisionnels.

C'est dans cette perspective que la FFQ a organisé vendredi dernier, jour de son dixième anniversaire de fondation, cette première rencontre mixte. Cette tentative d'amener hommes et femmes à réfléchir ensemble autour d'une même table sur des questions pouvant déboucher à des actions concrètes dans le milieu n'a pas attiré autant d'hommes qu'on aurait souhaité mais, d'autre part, d'importants secteurs du monde du travail et de l'éducation étaient représentés tant du côté de l'entreprise privée que du côté des entreprises publiques et para-publiques: Eaton, Radio-Canada, les magasins Dominion, Air Canada, Hydro-Québec, Chambre de commerce, Bell Canada, conseillers en orientation, représentants de l'information pédagogique dans les cégeps, représentants des centres de main-d'oeuvre, Johnson

et Johnson, le chef de cabinet du ministre Lachapelle, ministre responsable de la condition féminine au Québec, etc.

Trop occupés ailleurs sans doute, les représentants des centrales syndicales brillaient par leur absence et il n'y avait personne du milieu des usines et des manufactures. Signalons, par ailleurs, que plusieurs entreprises avaient délégué des femmes occupant elles-mêmes des postes décisionnels, ce qui explique peut-être une moins grande participation des hommes.

Fait significatif: l'atelier sur l'éducation et les stéréotypes véhiculés par les manuels scolaires n'a attiré que deux hommes sur un total de 22 participants: l'éducation, ce n'est pas leur affaire... Ce réflexe culturel n'est pas nouveau et se retrouve bien souvent au niveau des assemblées de parents où les femmes sont presque toujours en majorité.

Au panel d'ouverture de ce colloque, Mme Olga Favreau, psychologue à l'Université de Montréal, a affirmé qu'il y a pas de facteur biologique qui fait que les femmes sont moins aptes à certains travaux que les hommes. La majorité des études ne font état d'aucune différence significative, mais on dénote un léger avantage en faveur des hommes dans le domaine des mathématiques et de la perception de l'espace tandis que les femmes ont en général plus d'aptitudes linguistiques et manuelles.

Cet avantage justifie-t-il l'exclusion des femmes de tout emploi qui demande des aptitudes mathématiques? Les femmes les plus douées, souligne Mme Favreau, égalent les hommes les plus doués de même que les moins doués des hommes ne valent pas mieux que les moins doués des femmes. La seule façon, affirme-t-elle, de trouver une personne douée pour les mathématiques — ou pour tout autre type d'emploi — est d'évaluer les aptitudes individuelles de chacun.

Selon elle, la discrimination n'est pas fonction des aptitudes moyennes, mais est basée sur diverses idées préconçues qui n'ont absolument rien à voir avec la répartition statistique des aptitudes.

Suite à la page 36

LA DISPARITION DES STÉRÉOTYPES THÈME D'ACTUALITÉ

Extraits d'une allocution de Marc Lalonde à une séance publique du LOCAL COUNCIL OF WOMEN à la fin de l'automne dernier (...) Une des façons d'assurer l'acceptation totale de la femme sur le marché du travail serait de voir à ce qu'on tienne compte de la question de la condition féminine dans toutes les facettes de la politique fédérale et de l'élaboration des programmes. À cette fin, un comité interministériel, formé de cadres supérieurs responsables de la politique des ministères suivants — Conseil du Trésor, Main-d'oeuvre et Immigration, Justice, Santé nationale et Bien-être social, Expansion économique ré-

gionale, Travail, Commission de la Fonction publique, Secrétariat d'État et le Secrétariat de la politique sociale du Bureau du Conseil privé — étudiera les méthodes nécessaires pour tenir compte, officiellement, des aspects de la situation de la femme dans toute la politique fédérale. Le Gouvernement, qui est l'employeur le plus important du pays, considère également des nouvelles mesures visant à améliorer la situation de ses employées. Au cours de ces dernières années, des programmes ont été instaurés afin d'améliorer les possibilités de carrière des femmes au sein de la Fonction publique. La Commission

de la Fonction publique et le Conseil du Trésor ont modifié les politiques, pratiques et règles d'emploi qui auraient pu, d'une manière ou d'une autre, sembler discriminatoires à l'égard des employées.

L'Office de la promotion de la femme est l'organisme chargé de promouvoir l'égalité dans l'emploi. En 1972, une directive du Cabinet a été envoyée à tous les ministères, les enjoignant de prendre des mesures pour encourager la nomination et l'avancement d'un plus grand nombre de femmes à des postes intermédiaires ou supérieurs.

Une étude spéciale sur la situation de la femme au sein de la Fonction publique, qui vient d'être terminée pour le compte du Conseil

consultatif de la situation de la femme, indique que les progrès réalisés dans ce domaine ne sont pas impressionnants, loin de là.

En 1974, les femmes représentaient près de 32 pour cent des employés de la Fonction publique. De plus en plus, cependant, les femmes se retrouvent dans des "ghettos" professionnels. En 1972, les femmes constituaient 68.2 pour cent des employés de la catégorie du soutien administratif, où se trouvent la plupart des emplois de bureau, de secrétaire, commis et autres. En 1974, les femmes représentaient 76.4 pour cent des employés de ce secteur. De fait, pour cette même année, 67.1 pour cent de toutes les femmes em-

ployées dans la Fonction publique faisaient partie de la catégorie du soutien administratif. Par contre, dans la catégorie opérationnelle, qui comprend les manoeuvres, les hommes de métier et les employés des bureaux de poste, le pourcentage d'hommes est maintenant plus élevé qu'en 1972.

Parallèlement, les femmes ne sont pas suffisamment représentées au niveau des cadres et des gestionnaires de classifications dans le cadre de la catégorie administrative et du service extérieur. Bien que les femmes représentaient 17 pour cent des titulaires de ces postes au cours de 1974, contre seulement 13.6 pour cent en 1972, 80 pour cent des femmes de ce groupe se trou-

vaient dans les trois niveaux inférieurs de classification et de traitement. De plus, en 1974, seulement 1.7 pour cent des cadres supérieurs étaient des femmes. Les niveaux supérieurs de gestion, situés juste en dessous de ceux de la catégorie de haute direction, révèlent les causes de cette faible représentation. En 1974, alors que 1 283 hommes occupaient des postes favorisant l'accès aux niveaux supérieurs de gestion, on ne retrouvait que 17 femmes.

De toute évidence, il faut une politique plus dynamique et un engagement actif des ministères, afin d'accélérer l'élimination de la ségrégation sexuelle au sein de la Fonction publique.

Sexism in education is a fact of life in Canada, with examples of discrimination against girls and women abounding right from kindergarten to the post-doctoral level. Any form of discrimination so firmly entrenched will certainly not be eliminated in a week, month or a year — even if that year happens to be 1975. Nevertheless, our federation decided that during International Women's Year we should attempt to attack the problems of educational discrimination at the grass-roots level.

Our battle against sex discrimination has been carried on by the Education Committee of CFUW, by the Status of Women and Human Rights Committee and by our individual clubs across the country. The education Committee, under the chairmanship of Mary Helen Richards,

has assembled valuable reference material and prepared several study-into-action kits that are available to any club on a loan basis. The Status of Women Committee, chaired by Dr. Jean Lauber of Edmonton, prepared a brief on the potential participation of women in university affairs for presentation to the 1975 Annual Meeting of the Association of Universities and Colleges of Canada; this document was adopted at the conference as a series of recommendations to the AUCC Board of Directors. And a great many of our clubs have responded magnificently to President Ruth Bell's suggestion that local projects be aimed at reducing sex discrimination in our schools.

Most of the club projects in this field concentrated on career counselling for young women. The em-

phasis was on encouraging teen-age girls to think seriously about planning their own lives. Since women can now expect to spend an average of 25 years in the labour force, whether they marry or not, it is important for them to break out of the "female work ghetto" and widen career horizons.

Other projects carried out during International Women's Year by CFUW committees or individual clubs were concerned with elimination of sex-role stereotyping in textbooks and other school teaching aids, promotion of more women to senior positions in educational administration, and improving the lot of women students and professors on the campus.

Extrait du bulletin de la fédération canadienne des femmes diplômées des universités.

PRIORITÉ AUX DROITS DE LA FEMME

J'ai eu le plaisir d'assister au congrès du CTC sur les syndiqués, à Ottawa, du 5 au 7 mars 1976. Plus de 470 syndiquées venues des différentes provinces ont participé à ce congrès. Le CTC a créé dans le monde du travail et dans le mouvement syndical.

Les congressistes ont soumis des résolutions au CTC afin que toutes les mesures soient prises pour assurer aux femmes le droit au travail comme droit inaliénable de tout être humain et pour réviser les lois, les conventions collectives, les pratiques ou les coutumes existantes qui empêchent les femmes de s'intégrer

dans la population active sur un pied d'égalité avec les hommes.

Je vous cite deux résolutions de l'atelier "action positive" auquel j'ai participé:

1. "Que les syndicats acceptent de négocier en priorité l'élimination de la discrimination dans nos conventions collectives."

2. "Qu'un poste de coordonnatrice des droits de la femme soit établi au sein du CTC et comblé aussitôt que possible suivant le congrès de mai 1976. Cette personne sera chargée de planifier et mettre sur pied un programme de publicité et d'éducation afin d'encourager une plus

grande participation des femmes dans les syndicats au niveau des prises de décisions et une plus grande participation des femmes au mouvement syndical."

Ce congrès a été pour moi une expérience très enrichissante. L'Association canadienne des employés de téléphone (ACET) et le Syndicat des communications Canada (SCC — téléphonistes), n'ayant aucune affiliation, prirent leurs membres de ce contact essentiel avec le mouvement ouvrier.

Marie Pinsonneault
Journal de la Fédération
canadienne des communications

Du côté de la librairie des femmes d'ici...

Un Bulletin dont nous reproduisons la première et dernière pages (il en compte quatre) et que nous vous invitons à consulter.

Des livres
et
des femmes



Ensemble, nous avons assisté à la naissance de notre librairie,

Ensemble, nous avons goûté la joie de posséder un lieu de rencontre bien à nous,

Ensemble, nous devons veiller, avec un soin jaloux, à sa croissance et à sa réussite.

Car une librairie des femmes, c'est un défi de tous les jours. Voilà pourquoi nous voulons, en toute franchise, nous ouvrir à vous en vous livrant un peu de ce quotidien fait de joie, de découvertes, d'embûches aussi.

Au risque de sembler radoteuses, nous vous disons que notre enfant a huit mois déjà. De la redite? Certes! Mais il faut bien nommer les choses par leur nom. Et nous avons vécu la venue de la librairie comme un accouchement, comme une mise au monde. Donc, après huit mois, plus d'un millier de femmes ont laissé leur nom pour rester branchées, rester en contact avec d'autres femmes. Il ne peut y avoir plus éloquent confirmation de l'immense et insatiable désir des femmes de connaître leurs pareilles.

Pour mettre à profit cet acquis précieux, et si la bonne déesse nous prête vie et énergie, DES LIVRES ET DES FEMMES vous parviendra trimestriellement. Sans

prétention, modeste même, DES LIVRES ET DES FEMMES se veut un prétexte à l'échange d'idées, de suggestions et d'informations. Une bougie d'allumage en quelque sorte.

Avant de céder la parole à Andrée, France, Gabrielle, Gertrude, Lise et Louise, à qui nous devons ce bulletin, nous voulons, sans fausse honte, vous rappeler qu'il est **très important** que toutes les femmes achètent leurs livres à notre librairie. Pour survivre d'abord et, dans un second temps, pour rendre notre médium de plus en plus adapté aux besoins de **toutes** les femmes. La sonorité, ne l'oublions pas, c'est cela aussi.

PARUTIONS RÉCENTES AUX ÉDITIONS DES FEMMES

Et je nageai jusqu'à la plage, de Elisabeth Bing, essai, 326 p., \$10.95

J'ai tué Emma S., de Emma Santos, 91 p., \$7.95

Une semaine comme une autre et quelques autres récits de Natalia Baranskaiia, 255 p., \$9.50

"Femme et révolutionnaire en Chine au XIXe siècle", de Qui Jin, 303 p., \$10.95

dans la collection de poche "pour chacune":

Vénus à la chaîne, de Marjorie Rosen, 372 p. \$5.95

La malcastrée, d'Emma Santos, 125 p. \$3.50.

Conscience des femmes, monde de l'homme, de Sheila Rowbothan, 217 p., \$4.95

Les messagères, de Evelyne Le Garrec, 183 p., \$3.95

Etre exploitées, un collectif italien, 280 p., \$4.95

Hosto-blues, de Victoria Thérème, 433 p., \$5.95

Femme et femme, de Dolores Klaich, 315 p., \$7.95

Paysannes des marais, de Mary Chamberlain, 216 p., \$5.95

Vos suggestions, vos commentaires "gentils" ou "moins gentils" seraient appréciés.

Adressez-les à: Librairie des femmes d'ici

375 est, rue Rachel

Montréal

(843-6273)

Suite page 34 La famille

Les participants aux cinq ateliers ont formulé à la fin de ce colloque plusieurs recommandations pertinentes qui doivent être achevées au cours des prochains jours au service du personnel de toutes les entreprises représentées à ce colloque.

On a demandé que la Commission des droits de la personne prenne action au moment où la loi sera mise en vigueur contre toute entreprise qui utiliserait une terminologie sexiste dans leurs offres d'emplois et dans leurs appels de candidatures. On recommande en outre des appels encourageant les candidatures mixtes.

Afin que la femme puisse avoir accès à tous les postes, on demande aux entreprises une politique systématique encourageant la participation de la femme aux programmes de perfectionnement théoriques et pratiques. De plus, on souhaite une révision systématique des exigences d'emploi afin d'éliminer les critères traditionnels peu pertinents qui deviennent discriminatoires à l'endroit de la femme. Exemple: formation technique pour des postes administratifs bureaucratiques.

La FFQ recommande également une révision de la répartition des tâches, des pouvoirs et des échelles de rémunération dans les cas où les divisions présentes du travail ont amené une forte concentration de femmes dans certaines occupations. Des participants au colloque ont réclamé qu'un comité formé de représentants des gouvernements, des syndicats, de l'entreprise et

de la FFQ pour mettre sur pied des services requis pour la participation des femmes aux effectifs de la main-d'oeuvre, entre autres des services de garde.

A l'atelier sur l'orientation scolaire et professionnelle, on a souligné qu'il faudrait s'appliquer à considérer la maternité et l'éducation des enfants non pas comme une interruption, mais comme un étape dans la continuité de la carrière de la femme. Des efforts doivent être faits pour faire passer la mentalité des filles du concept de travail immédiat au concept de carrière à long terme.

On a en outre réclamé une augmentation du nombre de conseillers en orientation et de conseillers d'information scolaire afin non seulement de mieux informer les filles mais de les sensibiliser davantage à toutes les possibilités de carrière qui leur sont ouvertes tout comme aux garçons.

Enfin, on a beaucoup insisté dans tous les ateliers sur la nécessité pour toutes les personnes occupant des postes décisionnels d'une action individuelle dans leur propre milieu visant à combattre les stéréotypes sexistes. Il est essentiel, a-t-on répété, de s'attaquer à leur façon rigide de faire les choses: ce n'est que par ce biais que l'on parviendra à faire évoluer les mentalités.

Un des participants au colloque, M. Maurice Champagne, président du Comité des droits de la personne, a proposé comme suite à ce colloque la formation d'un groupe permanent de travail constitué de femmes et d'hommes prêts à engager des actions concrètes dans divers milieux.

PETITES NOUVELLES PETITES NOUVELLES PETITES NOUVELLES PETITES NOUVELLES

Il y a eu, le lundi 17 mai 1976, l'assemblée générale annuelle de The Junior League of Montreal. Lucille Rinfret et Ghislaine Patry-Buisson représentaient la FFQ.

•••

Ghislaine Patry-Buisson était également présente à l'assemblée générale annuelle de l'AFEAS, Fédération Montréal-Saint-Jérôme, le 25 mai 1976, à Saint-Jérôme.

•••



Le Conseil du civisme de Montréal a rendu hommage, le 15 mai dernier,

à quatre personnalités, dont Alphonse Howlett, ancienne présidente du Conseil régional de Montréal qui a mis sur pied les cours de formation de bénévolat au service des jeunes.

•••

TRICOFIL - Lors de sa réunion du 9 juin dernier, le Conseil d'administration de la FFQ a, par une résolution adoptée à l'unanimité, recommandé aux membres de la FFQ d'appuyer l'action des travailleurs de Tricofil. Les produits fabriqués à Saint-Jérôme portent les étiquettes *Tricofil*, *Candide*, *Paysan* ou *Patrick Peele*. On peut les trouver dans les magasins suivants: Dupuis Frères, La Baie, Eaton, Woolco, Roman Stores, Magasins Vogue, Smart Set, (Montréal), Norman & Fils (Québec), Gagnon & Frères (Chicoutimi), Syndicat de Québec et Simons (Québec). Si vous désirez davantage de renseignements communiquez avec Jacques Hamelin, à (514) 436-9525 ou, de Montréal, à 430-4043-4.

•••

Le Centre de renseignements et de documentation sera fermé du 15 juillet au 15 août pour permettre à Gabriel-

le Labbé de prendre un repos bien mérité.

•••

M. Marc Lalonde, ministre de la Santé nationale et du Bien-être social et ministre chargé de la situation de la femme, a annoncé au début du mois de mai la formation d'un comité à caractère non officiel qui le conseillera sur les progrès réalisés dans le secteur de l'entreprise privée relativement à la situation de la femme. Le comité, qui se compose de représentants de la direction dans les secteurs clés de l'industrie canadienne, se réunira avec le ministre deux fois par année. Mme Bluma Appel continuera, au nom du ministre, d'agir à titre d'agent de liaison auprès de l'industrie.

•••

On peut se procurer un exemplaire d'HYDRO-PRESSE, de janvier 1976 sur demande à Hydro-Québec. Ce numéro résume le rapport final du comité de la femme à la mi-décembre. Ce document comprend une analyse générale de 74 pages et cinq annexes: sur les effectifs féminins en 1975, les habitudes de l'entreprise, les avantages sociaux, les consultations auprès des femmes et les consultations auprès des gestionnaires.

Ce 10 juillet 1976, Mme Thérèse Casgrain célèbre son 80^{ème} anniversaire de naissance. On pouvait lire dans les *Biographies canadiennes-françaises*, publiées par Raphael Ouimet en 1922: (...) elle s'est convaincue que la femme devrait avoir une place plus large et exercer une influence plus profonde dans la société. Madame Casgrain a été une des premières dans la province de Québec à revendiquer pour son sexe, la reconnaissance des droits politiques." Madame Casgrain n'a jamais cessé d'être active et présente dans la lutte des femmes. Nous lui souhaitons un *Bon anniversaire* et lui redisons toute notre admiration affectueuse.

CONSEIL D'ADMINISTRATION:

Deux documents ont particulièrement retenu l'attention des membres du Conseil d'administration de la FFQ lors de sa réunion du 9 juin. Un rapport du Carrefour des familles monoparentales sur la situation économique des femmes chefs de famille sera étudié et éventuellement appuyé. On se souvient que lors de son congrès de 1973, la FFQ avait étudié ce problème.

Les recommandations de la Commission de revision du droit (Ottawa) a fait quelques recommandations concernant la création d'un tribunal de la famille. Le comité d'étude des projets de loi a commencé l'examen de ces propositions. Un télégramme a été adressé au gouvernement du Québec avant la réunion des procureurs généraux du Canada à Vancouver. La FFQ insiste sur le caractère urgent de réformes profondes dans ce domaine et demande que les organismes concernés soient tenus au courant des discussions fédérales-provinciales et soient également consultés.

Deux comités ont été formés:

un comité de formation et d'éducation qui fera part de son programme dès septembre et dont les objectifs sont d'assurer la tenu de rencontres et de séances de formations pour les membres de la FFQ.

un comité qui verra à donner suite aux recommandations des ateliers du congrès de la FFQ et à aider le conseil d'administration à acheminer et à mettre en oeuvre les résolutions adoptées lors de l'assemblée générale annuelle.

PARLEZ-NOUS DE VOUS...

DONNEZ DE VOS NOUVELLES...

Nous attendons donc:

- les dates de vos conférences, séminaires, colloques, etc.
- des rapports à la fois circonstanciés et courts de ce qui se passe chez vous: événements, décisions majeures, déclarations publiques, publications, etc.
- photos, dessins, textes... tout ce que vous aimeriez lire dans votre journal.
- des coupures de journaux qui d'après vous mériteraient une plus large diffusion.
- tout document susceptible d'intéresser d'autres groupes féminins.

Vous adressez tout cela à:

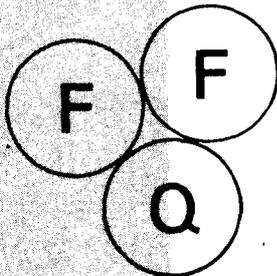
La rédactrice en chef,
Bulletin de la Fédération des femmes du Québec,
1600, rue Berri, Pièce 3115,
Montréal.

AU BAS DE L'ECHELLE- QU'EST-CE QUE C'EST

Il s'agit d'une nouvelle organisation qui s'adresse aux intérêts de la femme et à ses besoins en milieu du travail. Qu'elle soit employée de bureau, employée de restaurant ne touchant que le salaire minimum ou maîtresse de maison! En fait, AU BAS DE L'ÉCHELLE regroupe trois importantes associations composée de travailleuses dans chacune des catégories ci-dessus qui sont préoccupées par chaque genre d'emploi et qui essaient de trouver des solutions.

AU BAS DE L'ÉCHELLE a pour objectif de rendre prioritaires, dans les politiques du gouvernement et de l'entreprise privée, des normes d'emploi justes et équitables. Ses mesures visent à mettre un terme à la discrimination dans l'emploi et à l'illégalité des politiques d'embauchage.

Pendant trop longtemps, nous en tant que femmes avons été traitées comme des citoyens de second ordre. Nous occupons les postes les moins bien rémunérés (les statistiques du gouvernement le prouvent). Sans notre travail, l'industrie et le commerce s'écrouleraient: ils ne peuvent pas fonctionner sans nous-pensez-y bien... Mais notre contribution n'est pas compensée par nos salaires, notre statut et nos possibilités de promotion. Nous ne sommes que des "petites filles" prises pour acquis et auxquelles on refuse dignité et respect. Nous sommes au bas de l'échelle mais nous en sommes fières. Nous reconnaissons notre valeur. Nous reconquerrons la dignité et inspirerons le respect. (4515 Ste-Catherine O - 934-0721 poste 40.)



**UNE PUBLICATION
DE LA FFQ**

en vente au Centre de renseignements
et de documentation et au secrétariat
de la FFQ - 1600 Berri, bureaux
3115 et 3113.

PRIX:
\$1.00 l'exemplaire (par la poste \$1.25)
\$0.75 pour 10 exemplaires et plus

guide de discussion

**et résumé du
rapport de la Commission
royale d'enquête sur la situation de la femme
au Canada**

**Préparé et édité sous les auspices de la
FEDERATION DES FEMMES DU QUEBEC**



VI
14
Canada 6

BUTS DE LA FFOQ

Grouper

Renseigner

Coordonner

Organiser

Imprimer

Coopérer

1 — Grouper, sans distinction de race, d'origine ethnique, de couleur ou de croyance, des femmes et des associations désireuses de coordonner leurs activités dans le domaine de l'action sociale.

2 — Renseigner les membres sur les buts sociaux que poursuivent d'autres membres, sur les travaux de recherches déjà accomplis ou déjà en cours et sur l'action immédiate que songe à adopter un ou des membres à l'occasion d'une situation donnée.

3 — Coordonner le travail déjà entrepris par les membres afin de favoriser une plus grande unité d'action et susciter à son tour tout programme d'action qu'elle jugera bon d'entreprendre ou qui s'imposera.

4 — Organiser et tenir des forums, cours, conférences, réunions d'études, assemblées et autres réunions sociales.

5 — Imprimer, éditer et distribuer toutes publications, brochures et communiqués, pour fins d'information des membres de la Fédération et du public en général.

6 — Coopérer avec d'autres organisations, incorporées ou non, ayant des objets semblables, en tout ou en partie, à ceux de la Fédération.