

Bulletin

de la

Fédération des Femmes du Québec

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

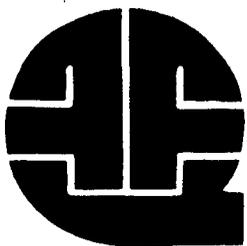
VOLUME 7 NUMERO 5

MAI-JUIN 1977

V
O
T
E
E



Quelques membres du nouveau Conseil d'administration, dans l'ordre habituel, Lucienne Aubert, Lucille Mottet, Madeleine Roberge, Cora Houdet, Claire Frèvre, Jeanne Gariépy, Lucille Rinfret et la présidente Sheila Finestone.



UN AU REVOIR DE LA PRÉSIDENTE SORTANTE

La FFQ, une école d'initiation "aux droits"

Trois ans et demi à la présidence de la FFQ, c'est du boulot, c'est sûr. Mais, ce fut un travail emballant parce qu'il y avait des défis. Ce fut surtout stimulant à cause de l'implication d'équipes de femmes bien déterminées à connaître leurs droits; à s'en prévaloir; à corriger des situations où les droits ne sont pas ou sont insuffisamment reconnus et protégés dans les faits.

Au cours de ces trois dernières années, la Fédération a travaillé sur des dossiers tels que:

- le droit à des services gratuits de garderie
- l'élimination des pratiques discriminatoires à l'égard des femmes, notamment en s'attachant particuliè-



rement à faire reconnaître leurs droits dans la Charte des droits et liberté de la personne (c.f. mémoire sur le projet de loi no 50 - 1975) ainsi que la Déclaration canadienne des droits (c.f. mémoire sur le bill C-25 - mai 1977)

- le droit à l'information et à des services adéquats en matière de planification des naissances ainsi que le droit à la poursuite ou l'interruption de la grossesse dans les meilleures conditions hygiéniques et psychologiques (c.f. communiqué de presse, 27 janvier 1976)

- le droit à l'exercice réel de ses droits politiques en combattant les préjugés entretenus à l'égard des femmes vis-à-vis de la politique et en favorisant une véritable intégration à cette vie politique. (exemple: cours d'initiation à la vie politique, plan d'action précis lors de la dernière campagne électorale au niveau provincial)

- le droit à des programmes d'éducation et de formation professionnelle en luttant, là aussi, contre les attitudes sexistes

- etc. etc...

Tout ce vocabulaire - discrimination, exploitation, droits des femmes, sexisme, préjugé, - je le retrouve à la Commission des droits de la personne où je suis, depuis le 1er juin, affectée au travail de coopération entre la Commission et un réseau d'organismes et de groupes impliqués à divers titres dans des questions touchant les droits des citoyens et citoyennes du Québec. Ce type de travail dans lequel je m'engage n'est certes pas un effet du hasard! A la FFQ, j'ai fait un cheminement dans le domaine des droits et c'est dans cette voie que j'ai l'intention de poursuivre.

Je suis bien consciente que les dossiers énumérés précédemment sont loin d'être fermés. Ils sont, d'ailleurs, classés au Secrétariat dans le tiroir "Dossiers à poursuivre". Chacune à notre façon, nous devons continuer à faire progresser ces dossiers.

Je ne saurais terminer sans remercier tous les membres qui ont siégé au Conseil d'administration ces trois dernières années, les exécutifs des conseils régionaux, les présidentes de nos associations - membres, l'équipe du Centre de renseignements et de documentation ainsi que la secrétaire-adjointe de la FFQ; encore une fois merci de votre confiance et de votre précieuse collaboration.

A la nouvelle équipe du Conseil d'administration, j'offre mes meilleurs voeux de succès et l'assure, à mon tour, de mon entière collaboration.

De notre nouvelle présidente, Sheila Finestone, nous sommes déjà assurées de son dynamisme, de sa compétence, de sa vaste expérience dans le domaine des associations volontaires et de sa grande générosité. Elle a déjà acquis ses lettres de créances. Les deux années où elle a siégé à notre Conseil d'administration m'ont fourni l'occasion de connaître l'immense réservoir de ses qualités.

Au-delà du désir de travailler au mieux-être des Québécoises, il s'est tissé à la FFQ de profonds liens d'amitiés.

C'est avec cette équipe d'amies que je demeure MEMBRE ACTIF.

Ghislaine Patry-Buisson
Présidente sortant de charge

LA NOUVELLE PRÉSIDENTE

L'orgueil est, paraît-il, un péché capital. Je m'accuserais donc aujourd'hui de péché par orgueil, moi, troisième génération québécoise, mère de la quatrième génération et grand-mère de la cinquième, en acceptant ce témoignage de reconnaissance que la FFQ me donne. J'ai joint les rangs de la FFQ et j'y ai milité parce que j'ai cru à sa Charte. J'ai travaillé fort, avec des femmes remarquables, pour réaliser nos buts. Vous m'avez fait l'honneur de m'élire au poste le plus important. J'accepte ce poste en toute humilité, je l'assume et j'ose espérer que je le quitterai, le temps venu, sans avoir démerité.

Vous me permettrez quelques observations que je juge opportunes. La Fédération, conscience féminine du Québec, a été fondée par un groupe de femmes innovatrices et créatrices, auxquelles nous devons beaucoup. Notre anniversaire, coïncidant avec la célébration du vingt-cinquième anniversaire du droit de vote pour les femmes, a une grande signification et nous en sommes bien conscientes. Nous avons été, nous continuons et nous continuerons à être des "agents de changement". Nous croyons, en effet, qu'en travaillant à améliorer la qualité de la vie des femmes, nous aidons la société tout entière. Ce but a été poursuivi sans relâche depuis les débuts de la FFQ.

Le proverbe **l'union fait la force** prend ici tout sa **signification**. Car, le présent conseil d'administration et moi avons l'intention de continuer dans les traces de celles qui nous ont précédées dans ces fonctions. Cependant il faut être conscient que:

Une présidente-élue ne devrait faire d'autres promesses que celle de mener sa barque à bon port. Elle pourra tenter d'obtenir un consensus, sinon essayer que les divergences soient honnêtement exposées et les décisions honnêtement prises. Dans un organisme pluraliste comme la Fédération des femmes du Québec, il y aura sûrement des divergences,

dont la plupart seront aplanies par la discussion, mais, il arrivera de temps en temps que chacun restera sur ses positions et nous respectons les diverses convictions comme cela doit être dans un contexte fondamentalement démocratique.

La Fédération entre dans sa deuxième décennie. Nous devons certes nous féliciter du travail accompli, mais nous ne devons pas oublier que seuls les organismes dynamiques survivent dans notre société. Nous ne pouvons pas nous permettre de ne pas progresser, le statu quo est impensable. Nous devons être prêtes à prendre la parole et à lutter courageusement pour réaliser les changements indispensables à la société d'aujourd'hui.

Nous sommes un mouvement que nous pouvons qualifier de "politique" parce que nous sommes un moyen de pression au service de toutes les femmes, mais nous sommes non partisans, et entendons le demeurer.

Toujours dans cette perspective de notre rôle d'agent de changement, nous avons le devoir d'être bien informées et d'être constamment vigilantes, prêtes à intervenir, à parler et à revendiquer nos droits au nom de toutes les femmes québécoises.

Nos priorités sont, bien entendu, d'être le porte-parole des femmes du Québec, mais, de plus, dans certains domaines, nous jugeons qu'il est indispensable de travailler en étroite collaboration avec des organisations nationales, telles que le NAC - comité d'action national - et des organisations internationales telles que la **Commission canadienne de l'UNESCO**.

Pour accomplir les tâches prévues, il nous faut encore des ressources humaines et je compte sur vous toutes pour inviter d'autres femmes et associations à se joindre à nous.

Je compte sur l'amitié et l'étroite collaboration de tous les membres: associations, conseils régionaux et membres individuels, pour que nous



Sheila Finestone

puissions, le conseil d'administration et moi, faire face d'une manière positive aux situations complexes de la société moderne.

J'estime qu'une organisation comme la nôtre ne peut fonctionner sans certains outils et services que je juge indispensables, le Centre de renseignements et de documentation, le secrétariat et le Bulletin de la FFQ sont des moyens essentiels pour la poursuite de notre action et pour une communication constante entre les membres.

La collaboration éclairée des médias nous a permis et nous permettra encore, je l'espère, d'étendre la portée de notre action. Nous les en remercions à l'avance.

Je ne voudrais pas terminer sans rendre hommage, en votre nom et au mien, à la présidente-sortante Ghislaine Patry-Buisson et à son équipe. L'aide qu'elles ont apportées à la FFQ a bien été appréciée. De Ghislaine, on connaît le sens des valeurs, son dévouement, son dynamisme et son efficacité qualifiés qui rendent la succession très difficile.

Encore une fois, merci à chacune d'entre vous pour votre confiance qui ne peut que renforcer ma détermination de servir.

Félicitations aux nouvelles élues à qui j'offre ma collaboration, comme je compte sur la leur, parce qu'un travail d'équipe harmonieux est le gage du succès.

La nouvelle présidente

Suite de la page 3

Je suis entrée à la Fédération des femmes du Québec, attirée par la largesse d'esprit de la largesse d'esprit de sa Charte qui invite toutes les femmes du Québec, sans distinction de race, d'origine ethnique, de couleur ou de croyance, à travailler ensemble au mieux-être des femmes du Québec. Je crois aux déclarations de principes de la Charte et j'ai travaillé de mon mieux à ce que les buts de la FFQ soient atteints.

Je crois que la famille est la base de la société et que toutes les personnes ont des droits égaux et doivent avoir des chances égales.

La FFQ veut avant tout souligner les objectifs communs auxquels doivent se rallier toutes les femmes, **dans un climat de respect** des diverses opinions et idéologies des membres.

Nous sommes un mouvement que l'on peut qualifier de "politique" dans le sens que nous sommes un moyen de pression au service de toutes les femmes. Nous sommes cependant une association **non-partisane** et entendons le demeurer tout en continuant de faire pression auprès des gouvernements afin qu'ils travaillent à l'amélioration de la qualité de la vie.

La FFQ représente en ce moment environ 130 000 membres regroupés en 24 associations et cinq conseils régionaux. La Fédération entend poursuivre intensément son recrutement pour continuer à représenter l'ensemble des intérêts des femmes du Québec.

Le conseil d'administration, dans un climat de confiance et de respect, travaillera en étroite collaboration avec les associations-membres et les membres individuels qu'ils soient, ou non, regroupés en conseils régionaux. Les résolutions votées lors du congrès annuel orienteront l'activité du conseil d'administration en accord avec le conseil général.

Un front commun de tous les membres est évidemment une force d'un poids considérable pour négocier auprès des gouvernements. Dans ce but, le conseil d'administration entend coordonner l'ensemble des activités des membres de la FFQ afin de susciter une plus grande unité d'action.

Des recherches très complètes ont été faites et il existe une documentation excellente: Rapport de la Commission Bird, travaux du Conseil consultatif de la situation de la femme et du Conseil du statut de la femme, dossiers de Carrefour 75. Il est maintenant prioritaire de s'assurer que les recommandations déjà faites auprès des gouvernements seront mises en vigueur dans des lois et des règlements. De plus, il est essentiel que nos membres soient bien renseignés pour que la FFQ remplisse efficacement son rôle d'agent de changement et de surveillance.

Pour réaliser ce programme, il faut des **ressources humaines**. Il convient de souligner l'énergie, les efforts, l'intérêt constant et le travail désintéressé de tous nos membres. Le rôle des bénévoles est essentiel à la vie de notre association et au progrès de la société.

La FFQ continuera à travailler à la défense des droits et des intérêts des femmes et à être un agent de changement en vue de l'épanouissement des femmes et de l'évolution harmonieuse de la société tout entière. **Association dynamique qui n'a aucune prédilection pour le statu quo**, la FFQ est prête à lutter courageusement pour obtenir les changements indispensables à la société d'aujourd'hui. Car, il est raisonnable de croire que l'amélioration du sort de la moitié de l'humanité aura des répercussions profondes sur l'autre moitié.

50-year-old grandmother

She speaks of women

When Sheila Finestone became an FFQ member, like most English-speaking Quebecers, her French was not perfect. Today it has improved to the point where she often has to struggle to find certain words in English.

"I'm a third-generation Quebecer, mother of the fourth-generation and grandmother of the fifth ... I entered the FFQ because I was attracted to its charter that invites all women of Quebec, without the distinction of race, ethnic origin, color or creed, to work together for the well-being of the women of Quebec," said Mrs. Finestone, peering over half-rimmed glasses, cigarette in hand.

Can a suburban middle-aged mother of five be a feminist? To answer this she quotes Shirley Chisolm, the black U.S. senator, who once said: "I am a feminist, but I never realized it. The only way to change is through awakening people. I haven't ascribed to the radical approach but I appreciate what those who did have done to awaken society. You can't have rank discrimination and have a contented society."

Mrs. Finestone firmly believes that the only way to change the status of women is through education first. "Only the educated woman has the right to lobby for change. Opinions can only be formed through knowledge."

In this spirit, Mrs. Finestone intends to increase the number of courses offered by the FFQ during her one-year term. Courses in politics, economics, leadership skills and unionization are already well-attended. She also would like to see FFQ members more informed in the skills of lobbying, something she feels is lacking in the province's capital.

"There's been a lot of legislation but it hasn't finished the process. Women in Quebec must form a common front. We must stress our common objectives while respecting the differences in ideology of our members." The FFQ is strictly non-partisan and will remain so.

As early as the plenary assembly in 1971, Mrs. Finestone proposed that Congress set up a National Women's Committee. "Maybe we were too avant-garde. It's time we got together in the parliament of Canadian Jewry."

Among her numerous involvements in the Jewish community, she has been president of the Neighborhood House ("when I left in 1966 the administrator were 3/4 francophone, as it should be"); a member of the Cercle Juif de Langue Française; vice-president of the YM-YWAH; advisor to the Golden Age Association, and vice-president of the planning and allocations committee of AJCS.

During the Olympics last summer she was responsible for the widows of the slain Israeli athletes who came to Montreal. Mrs. Finestone has now been asked to chaperone the Canadian women's delegation to the Maccabiah Games in July.

The Finestone children, aged 17 to 27, are sports and physical fitness buffs and Mrs. Finestone admits to playing golf and tennis "poorly" but skiing very well.

The Canadian
Jewish News
jun 77

La Fédération des femmes réclame une loi-cadre sur l'emploi à temps partiel

Le Devoir, 16 mai 1977

Par Renée Rowan

SHERBROOKE — Tel qu'il existe présentement, le travail à temps partiel constitue un piège, mais il représente en même temps une option pour bon nombre de femmes. En voie de progression au Québec, il est donc impérieux qu'une loi-cadre vienne régir ce type de travail de façon à protéger ceux et celles qui le choisissent.

Les 160 participantes au 10e congrès de la Fédération des Femmes du Québec, dont le thème était cette année "Le travail à temps partiel... piège ou option?" ont donc décidé, majoritairement, de recommander que le gouvernement amende la loi du salaire minimum par la promulgation d'une loi-cadre sur les conditions minimales d'emploi, loi qui devra accorder à tous les travailleurs à temps partiel le pro rata sur toutes les conditions de travail avec les travailleurs à temps plein, c'est-à-dire des salaires et des avantages sociaux égaux.

On a en outre recommandé d'amender le code du travail pour faciliter la syndicalisation des travailleurs à temps partiel et permettre la syndicalisation sectorielle.

Au Canada et au Québec, ce sont surtout des femmes mariées qui travaillent à temps partiel, soit deux employés à temps partiel sur trois. Ce type de travail s'est développé surtout dans le secteur tertiaire (commerce, service, emplois administratifs, enseignement, soins infirmiers), et dans plus de quatre cas sur cinq, ce sont des emplois peu qualifiés.

Dans un document de travail préparé par l'Institut de recherches appliquées sur le travail (IRAT) pour la FFQ, il ressort que les travailleurs rémunérés au salaire minimum ont les pires conditions de travail, ils vivent des plus bas salaires étant souvent moins payés, à travail égal, que les employés à plein temps. Ils n'ont aucune sécurité d'emploi, ni même celle d'un nombre d'heures minimum de travail par semaine ou par mois. L'employeur a toute liberté dans l'agencement des horaires de travail, comprimés où le travailleur devra accepter des heures de travail par jour au-delà de ses capacités physiques sans que lui soit accordé un salaire supplémentaire ou d'horaires brisés, sans que les heures d'attente entre les appels au travail soient indemnisées de quelque façon. Ils ne bénéficient ni de jours fériés chômés et payés, ni de congés de maladie. La femme enceinte ne bénéficie non plus d'aucune sécurité d'emploi si elle veut reprendre son travail après son accouchement. De plus, ces travailleurs ne bénéficient d'aucun des avantages sociaux habituellement accordés aux syndiqués: assurance vie-maladie-salaire, régime de retraite.

Face à toutes ces injustices, les auteurs du rapport de l'IRAT, Mmes Hélène David, sociologue, présidente du comité sur la condition féminine de la CSN, et Colette Bernier, soulignent que "les conclusions de l'analyse des différentes conséquences du travail à temps partiel (...) convergent toutes vers une condamnation du travail à temps partiel".

Cette recherche a principalement porté sur les effets sociaux négatifs du travail à temps partiel. Il n'y a pas eu à l'intérieur de cette étude, d'enquête auprès des femmes elles-mêmes pour connaître les motifs qui font

qu'elles optent pour ce mode de travail plutôt que pour le temps plein. Dans les commissions de travail, samedi, il est clairement ressorti que les femmes ne se sentent pas encore complètement équipées pour le travail à plein temps, qu'elles ont encore des choix à faire que tant que la redéfinition des rôles à l'intérieur du couple ne sera pas un fait accompli (il reste encore énormément de chemin à faire dans cette voie), elles continueront de favoriser le temps partiel, mais un temps partiel garantissant des avantages égaux à ceux de tous les travailleurs.

Dans cet esprit, l'assemblée réunie en plénière, hier, a donc adopté majoritairement de recommander de ne pas restreindre le nombre des travailleurs et travailleuses à temps partiel, rejetant ainsi la proposition du rapport de l'IRAT de promouvoir une législation qui fixerait aux employeurs des normes restrictives à l'engagement de travailleurs occasionnels, pigistes et à temps partiel, qui sont peu syndiqués.

Actuellement, les femmes, aussi bien que les hommes, n'ont pas la possibilité d'exercer des choix réels face aux formules d'emploi qui leur conviennent — temps plein ou temps partiel. Pour leur permettre ce droit et un libre choix, la FFQ revendique la mise sur pied d'un réseau de garderies, comme priorité économique, utilisant les ressources communautaires telles que l'attribution des locaux scolaires et du personnel disponible dans ce réseau au service des besoins des enfants et des parents, ainsi que le développement de services de garde en milieu de travail, la mise sur pied de services de garde auxiliaires (pour personnes âgées, handicapés, familles en crise) ainsi que le développement de services d'entretien ménager, accessibles à des prix modiques.

Les travailleurs à temps partiel, les femmes en particulier, sont souvent très peu informés de leurs droits et, par le fait même, ne se rendent pas toujours compte des injustices dont ils sont victimes. En conséquence, les délégués au congrès ont adopté une résolution demandant aux associations féminines du Québec de mettre sur pied dans leurs régions des programmes d'information sur les problèmes du travail à temps partiel, afin de permettre à la femme de faire un choix rationnel face à des options de travail. On a également décidé que la FFQ serait présente à la Commission parlementaire chargée d'étudier la loi sur les conditions minimales d'emploi.

Peu de recherches prospectives ont été effectuées jusqu'à présent dans notre milieu, sur le réaménagement des horaires de travail pour tous — réduction générale des heures de travail, flexibilité des horaires — pour permettre le recyclage et le perfectionnement, la créativité culturelle, la participation aux activités communautaires et familiales.

La FFQ a donc reçu mandat de susciter l'intérêt de la population aux horaires de travail variables, et d'entreprendre une recherche sur les nouvelles formules d'organisation flexible du travail telles que pratiquées ailleurs: le travail couple ("job pairing"), partagé ("job sharing"), bilocalisé ("split location work"), le travail

CONSEIL D'ADMINISTRATION 1977-1978

Présidente: Sheila Finestone, membre B, Montréal, avril 1975 (Fédération des femmes des services communautaires Juifs)

1ère vice-présidente: Lucille J. Rinfret, membre A, Montréal, janvier 1976.

2ème vice-présidente: Jeanne Gariépy, membre B, Montréal. (YMCA)

3ème vice-présidente: Claire Frève, membre A, Saguenay-Lac Saint-Jean.

Secrétaire: Cora Houdet, membre A, Québec, octobre 1974.

Trésorière: Madeleine Saint-Jacques-Roberge, membre A, Montréal.

Vice-présidente:

Au comité des Relations publiques: Claudette Myre, membre B, (Cercle des rencontres du mercredi Inc.)

Au comité de publicité: Lucille Mottet, membre B, Montréal, mars 1976 (Société d'étude et de conférence, Montréal)

Au comité de recrutement: Lucienne Aubert, membre A, Montréal, mai 1976.

Au comité des statuts et règlements: Germaine Lewis, membre A, Montréal.

Au comité du programme: Lise Chevrier-Doucet, membre A, Montréal.

Au comité de lecture des projets de loi: Yolande Laroche, membre B, (Association des femmes diplômées des universités Québec)

Au comité des mises en candidature: Danae Theodorakopoulos, membre B, Montréal, mars 1976 (Ligue des femmes du Québec)

SHEILA ABBEY-FINESTONE (présidente) **membre B**

— B.Sc. (Université McGill)

— Certificat de conseiller en planification à la retraite (Drake University)

— Jardinière dans une garderie (1948 — 1951)

Activités antérieures:

— vice-présidente de la campagne de la Fédération des oeuvres (Centraide)

— présidente de la Fédération des femmes juives (1970-1972)

— présidente du Centre communautaire juif (1964-1966)

— membre du comité exécutif de la Ligue canadienne pour le développement (1973-1976)

— membre du Cercle juif de langue française (1960-1972)

— co-présidente du colloque "Le volontariat de demain" (1972 — U. de Montréal)

— présidente du comité d'accueil féminin de l'équipe olympique d'Israël (1976)

Activités actuelles:

— vice-présidente de Caldwell Residences Inc.

— vice-présidente du YM-YWHA

— membre de l'exécutif de l'association de l'Age d'or de Montréal

— vice-présidente du comité de planification et allocations des Services communautaires juifs de Montréal

— membre du comité conjoint des relations communautaires du Congrès juif canadien

— membre du comité de planification du projet pilote Nouveau départ

A la FFQ:

— membre depuis la fondation

— présidente du comité du programme 1975-1976

— responsable du comité des résolutions 1976-1977

— membre du comité des finances 1976-1977

LUCILLE RINFRET (1ère vice-présidente) **membre A**

— infirmière

Activités intérieures:

— vice-présidente puis secrétaire d'une association de parents et d'ateliers pédagogiques

— secrétaire d'un parti politique municipal

— au niveau provincial, chef de secteur d'une association de comté d'un parti

— coordonnatrice de la Journée de la femme (Festival des pluies, Anjou)

La Fédération des Femmes

Suite de la page 5

à temps partiel, la semaine décroissante pour les pré-retraités, afin d'étudier les possibilités d'application de ces formules en milieu québécois.

Mme Ghislaine Patry-Buisson qui a occupé la présidence de la Fédération des femmes de 1974 à cette année, sera remplacée par Mme Sheila Finestone, membre de la FFQ depuis la création de cet organisme, dont elle a été vice-présidente. Mme Finestone a aussi été présidente de la Fédération des femmes, des services communautaires juifs.

Entrée à la FFQ, "attirée, a-t-elle expliqué, par la largesse de sa charte, qui invite toutes les Québécoises sans distinction de race, origine ethnique, couleur ou

croissance à travailler ensemble au mieux-être des femmes du Québec." Mme Finestone a déclaré hier en acceptant la présidence de la FFQ: "Nous sommes un mouvement que l'on peut qualifier de politique, dans le sens où nous sommes un moyen de pression au service de toutes les femmes. Nous sommes cependant une association non-partisane et entendons le demeurer tout en continuant de faire pression auprès des gouvernements afin qu'ils travaillent à améliorer la qualité de la vie."

Le nouvel exécutif se complète de Mmes Lucille Rinfret, Jeanne Gariépy et Claire Frève, vice-présidente, Cora Houdet, secrétaire, et Madeleine Saint-Jacques-Roberge, trésorière.

A la FFQ:

- membre depuis cinq ans
- vice-présidente, responsable du comité des statuts et règlements depuis janvier 1976

JEANNE GARIEPY (2e vice-présidente) membre B

- Sciences sociales (U. de Montréal)
- Hautes Etudes Commerciales 1962

Activités antérieures:

- Services médicaux-sociaux de l'hôpital Sainte-Justine 1950-1957
- Dept. de neuro-psychiatrie - hôpital Sainte-Jeanne-d'Arc 1950-1957
- Présidente et contrôleur général - Compagnie de Laboratoires Oméga 1958-1974

Activités actuelles:

- adjointe au directeur-général du programme "Portage"
- membre fondateur de l'association France-Canada
- membre de la société d'étude et de conférences
- membre du conseil d'administration du YWCA depuis 1975
- membre de la Voix des femmes (1966-1972)

A la FFQ:

- membre depuis 1975
- membre du comité administratif du Centre de renseignements et de documentation

CLAIRE FREVE (3e vice-présidente) membre A

- diplôme supérieur d'enseignement

Activités antérieures:

- professeur aux niveaux primaire et secondaire
- co-fondatrice de la bibliothèque SSJD (Alma - 1953)
- co-fondatrice et présidente du cercle Larouche de la société d'études et de conférences (1964)
- présidente du conseil régional du Saguenay de l'Association de parents (1972)
- présidente de la société canadienne de la Croix-Rouge d'Arvida (1971-1974)

Activités actuelles:

- secrétaire du comité des Arts d'Arvida
- co-responsable de trois projets PIL (IDA, Tel'Aide et Centraide)
- vice-présidente du conseil d'administration du centre féminin d'hébergement du Saguenay-Lac Saint-Jean.

A la FFQ:

- membre depuis quatre ans
- vice-présidente du conseil régional du Saguenay-Lac Saint-Jean (1973-1975)
- présidente de ce conseil régional (1976-1977)

CORA HOUDET (secrétaire) membre A**Activités antérieures:**

- reporter pendant 15 ans (Echo d'Abitibi-ouest)
- responsable du bureau de ce 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.)

A la FFQ:

- membre depuis 1968
- **au conseil régional de Québec:** secrétaire du comité "Vie civique"
- secrétaire (1970-1971)
- responsable du comité de **télévision communautaire** (1971-1972)
- présidente par intérim (1974-1975)
- secrétaire et publiciste (1975-1976)
- 1ère vice-présidente au conseil d'administration provincial depuis octobre 1974

MADELEINE SAINT-JACQUES-ROBERGE**(trésorière) membre A**

- diplôme supérieur de pédagogie
- licence en sciences sociales économiques et politiques (U. de M. 1951)
- Relations humaines 1973
- stage de formation au leadership 1975
- initiation à la vie politique 1976-1977

Activités antérieures:

- propriétaire et directrice d'une maternelle (1951-1976)
- auteur d'une émission télévisée pour enfants (A.B.C. Télé-Métropole 1963-1964)
- chercheuse pour l'émission télévisée "La souris verte" (Radio-Canada 1967-1968)
- La société littéraire d'Anjou: 1967, présidente; 1966, organisatrice du Salon du Livre
- trésorière du club de placements "Fémina" (1964-1968)
- vice-présidente de l'association de parents du collège André Grasset (1966-1968)
- membre d'un groupe de travail pour l'implantation d'un CLSC à Anjou (1975)

Activités actuelles:

- Caisse populaire d'Anjou: administrateur (1966-1973) vice-présidente (depuis 1973)
- organisatrice de la Journée de la Femme (Festival des pluies, Anjou, 1975-1976)

A la FFQ:

- membre depuis 1975
- membre du comité du programme (1976-1977)

CLAUDETTE MYRE

(vice-présidente responsable des relations publiques)

membre B**Activités antérieures:**

- Bell Canada, représentante de service (1956)

Activités actuelles:

- co-directrice d'une maison de courtage immobilier et directeur des ventes (Les Immeubles T.M.S. Inc. depuis 1971)
- présidente du conseil régional des courtiers de Laval et de la Rive Nord de la Chambre d'Immeuble de Montréal

A la FFQ:

- membre du Cercle des Rencontres du mercredi depuis six ans
- chercheuse
- présidente



De gauche à droite: Raymonde Beauchamp, Sheila Finestone, Marie-Germaine Guimard.

LUCILLE MOTTET

(vice-présidente responsable de la publicité) **membre B**
 – infirmière

Activités antérieures:

- professeur à la Croix Rouge: cours de soins aux malades à domicile et de défense civile
- présidente de l'Association des parents du collège Stanislas
- responsable de la publicité pour les Festivals de musique du Québec

Activités actuelles:

- présidente de la section de Montréal de la Société d'Étude et de conférences

A la FFQ:

- membre individuel depuis deux ans
- membre du conseil d'administration provincial depuis mars 1976. Vice-présidente responsable du recrutement
- membre du comité des résolutions (1976-1977)

LUCIENNE AUBERT

(vice-présidente responsable du recrutement) **membre A**
 – M.A. démographie et licence en géographie (université de Montréal)

Activités antérieures:

- professeur, au niveau secondaire à la CECM pendant quatre ans
- cheftaine (Guides de Montréal) pendant plusieurs années
- membre fondateur de l'association des démographes du Québec

Activités actuelles:

- démographe
- coordonnateur du programme d'égalité des chances (Hydro-Québec, depuis 1976)

A la FFQ:

- membre depuis deux ans et demi
- vice-présidente responsable du programme (1976-1977)

YOLANDE LAROCHELLE

(vice-présidente, responsable du comité de lecture des projets de loi) **membre B**
 – BA, – sciences de la nutrition, (université Laval)

- diplôme, science politique (université du Québec)
- diplôme en administration HEC

Activités antérieures:

- vice-présidente de la Corporation des diététiciennes
- secrétaire de l'Association des femmes diplômées des universités

Activités actuelles:

- chef du service de diététique et de nutrition au Centre hospitalier de l'université Laval
- membre de la société d'étude et de conférence (Québec)

A la FFQ:

- a été présidente du conseil régional de Québec

DANAE THEODORAKOPOULOS

(vice-présidente, responsable du comité de mises en candidatures) **membre B**
 – BA, Université Sir George Williams (Concordia)
 – diplôme en sociologie (université McGill)

Activités actuelles:

- bibliothécaire en chef – Hôpital Maisonneuve-Rosemont à Montréal
- membre du conseil d'administration de la Ligue des femmes du Québec
- membre du CLSC Saint-Louis
- membre du Comité des femmes de l'Association des travailleurs grecs

A la FFQ:

- membre depuis trois ans
- membre du conseil d'administration: responsable du comité de mises en candidatures (1976-1977)

LISE CHEVRIER-DOUCET

(vice-présidente responsable du comité du programme) **membre A**
 – BA ès arts (collège Lionel Groulx)
 – certificat en animation (université de Montréal)
 – en préparation: certificat en animation journalistique

Activités antérieures:

- vice-présidente du syndicat des employés de l'université de Montréal
- coordonnatrice du comité d'évaluation d'emploi au sein de ce syndicat

Activités actuelles:

- ministère de l'Éducation: animatrice et spécialiste en sciences de l'Éducation dans le cadre du programme Multi-Média (depuis 1975)

A la FFQ:

- 1974, membre du comité du programme
- 1975, responsable du comité du programme
- 1976, co-responsable du comité du programme
- 1977, membre du comité des résolutions

Le nouveau Conseil d'administration se réunira les 11 et 12 septembre prochains, au Mont-Gabriel, afin d'étudier comment on peut donner suite le plus efficacement possible aux recommandations des ateliers.

LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL PIÈGE OU OPTION

Ce document est le résumé du texte de l'IRAT (bulletin volume 7 numéro 4), que les congressistes ont étudié.

"Actuellement, la possibilité qu'ont les femmes de travailler est donc fondamentalement différente de celle qu'ont les hommes. En fait, on ne peut pas dire qu'actuellement une femme a vraiment le choix de travailler à l'extérieur de la maison ou non. Il est plus juste de dire que l'organisation de la société la force à choisir entre diverses possibilités qui sont toutes insatisfaisantes, choix auxquels les hommes ne sont pas contraints. En résumé, on peut dire qu'une femme doit opter 1) soit

pour le travail rémunéré à l'extérieur; dans ce cas elle ne doit pas, autant que possible, avoir plus d'un enfant; 2) soit, d'avoir plusieurs enfants; dans ce cas, il lui sera très difficile de travailler à l'extérieur ou 3) de combiner la responsabilité de plusieurs enfants avec un travail à l'extérieur, ce qui implique généralement une double journée de travail (une à l'extérieur, l'autre à la maison) à tous les jours de la semaine. C'est dans cette perspective qu'il faut voir comment le travail à temps partiel apparaît à beaucoup de femmes comme une solution à difficultés."

Le travail à temps partiel, Hélène David et Colette Bernier, IRAT, 1977.

Cet aide-mémoire contient les principales définitions, les faits saillants et les recommandations contenus dans le document portant sur le travail à temps partiel préparé par l'IRAT. Ces documents sont des outils de réflexion et de discussion.

1. Définitions du travail à temps partiel

a) Le travail à temps partiel est un travail qui est exécuté pendant un nombre d'heures inférieur à la durée de la semaine normale de travail.

b) Il existe quatre types principaux de travail à temps partiel:

- 1o le travail à temps partiel **stable** (ex.: travailler deux jours par semaine dans un supermarché);
- 2o le travail à temps partiel **surnuméraire** (ex.: téléphoniste disponible sur demande);
- 3o le travail à temps partiel **occasionnel** (à horaire régulier mais pour une durée temporaire) (ex.: vendeuse pour la durée des Fêtes);
- 4o le travail à temps partiel **à forfait** (de nature temporaire et irrégulière) (ex.: pigiste pour un journal).

2. Faits saillants du document préparé par l'IRAT

- a) Le travail à temps partiel s'est développé surtout dans le secteur tertiaire (dans les emplois de commerce, des services, les emplois administratifs, l'enseignement, les soins infirmiers).
- b) Dans plus de quatre cas sur cinq, les emplois à temps partiel sont peu qualifiés et à bas salaire.
- c) Les conditions de travail des employés à temps partiel sont souvent inférieures, pour un même travail, à celles des travailleurs à temps plein.
- d) Les travailleurs à temps partiel sont peu syndiqués.



Lucienne Guillemette du Centre de renseignements et de documentation. Anne-Marie Dionne, vice-présidente du Conseil régional de Montréal.

- e) Les employés à temps partiel non syndiqués sont protégés uniquement par la loi du salaire minimum, ce qui implique: de bas salaires, une limite d'heures de travail par semaine, pas de limite d'heures de travail par jour, de faibles garanties pour le repos hebdomadaire, pas d'indemnités pour les horaires brisés (par exemple horaire de 8:00 à 12:00 heures, puis de 16:00 à 20:00 heures), pas de salaire pour les jours fériés, pas de congés en cas de maladie ou de maternité.
- f) Les employés à temps partiel qui sont syndiqués ont, en général, de meilleures conditions de travail que les non-syndiqués.
- g) Les syndicats tentent de freiner le développement de l'emploi à temps partiel.
- h) La majorité (deux sur trois) des travailleurs à temps partiel sont des femmes.
- i) La société attribue aux femmes la responsabilité première du soin des enfants et de l'entretien de la maison. A cause de ces responsabilités, la femme qui occupe un emploi rémunéré a le mauvais choix suivant: soit travailler à plein temps et s'occuper le soir des travaux domestiques, soit travailler à temps partiel en acceptant des conditions de travail souvent inférieures à celles d'un travail identique à temps plein.

3. Recommandations

a) Pour protéger les personnes qui travaillent actuellement à temps partiel, le texte recommande:

- de rendre réel le droit à la syndicalisation des travailleurs:
 - o par un assouplissement des mécanismes d'accréditation actuellement en vigueur,
 - o par un élargissement des droits syndicaux lors de la formation d'un syndicat,
 - o par une loi qui permettrait la syndicalisation sectorielle.
- de refondre la loi du Salaire minimum en garantissant explicitement aux travailleurs à temps partiel des conditions de travail proportionnellement égales (en fonction des heures travaillées) à celles des travailleurs à temps plein.
- de revendiquer pour les travailleurs à temps partiel le prorata sur toutes les conditions de travail avec les travailleurs à temps plein, dans les conventions collectives et les législations (par exemple la Charte des droits et libertés de la Personne, etc.).

b) Dans un esprit d'égalité, afin de permettre aux femmes d'exercer leur droit au travail rémunéré sans avoir l'entière responsabilité du bien-être des siens, le texte recommande:

- de promouvoir une législation qui fixerait aux employeurs des normes restrictives à l'engagement de travailleurs occasionnels, pigistes et à temps partiel
- et de revendiquer plutôt:
 - o la mise sur pied d'un réseau public et gratuit de garderies;
 - o l'instauration d'un congé de maternité complet et rémunéré;
 - o l'instauration de mesures visant à socialiser le travail domestique (cantines, services d'entretien ménager, etc.);
 - o la correction et la formation sexiste inculquée aux femmes dès leur enfance, à la maison, à l'école, ainsi que par la formation professionnelle.



Pierre Duguay, Marie-Claire Boucher, Ghislaine Patry-Buisson, Yvette Rousseau, Hélène David, Denise Moncion.

EXPOSÉ DE DENISE MONCION AU PANEL DU VENDREDI SOIR, 13 MAI

Denise Moncion vient d'être nommée sous-secrétaire d'Etat adjoint à la citoyenneté et au développement du bilinguisme, devenant ainsi la fonctionnaire féminin le plus haut placée. La FFQ lui offre ses chaleureuses félicitations.

Pour les fins de cette rencontre, j'ai choisi de définir le travail à temps partiel comme un travail ou un emploi effectué sur une base régulière et volontaire pour une période journalière, hebdomadaire, mensuelle ou annuelle d'une durée sensiblement plus courte que les heures normales courantes.

Le travail à temps partiel continu est valable et peut rejoindre les objectifs sociaux — dans un climat de flexibilité — avec un ensemble de mesures souples qui inclut par exemple des heures variables, un lieu de travail flexible, etc, climat qui modifie sensiblement la relation de l'employée avec le travail.

Le cumul de deux rôles:

tenu de maison — soins des enfants **ET** travail social ou rémunéré fait qu'il faut empiéter sur le temps qui devrait être consacré au loisir. Le climat de travail plus flexible permet donc à la femme comme à l'homme de modifier ou de réaligner ses priorités, par exemple:

- accorder moins de temps au travail rémunéré
- assumer une partie des tâches familiales (pour l'homme)

- protéger le temps ou les heures de loisir ce qui exige un revenu financier suffisant, possible lorsque les deux membres du couple travaillent ou que l'individu accepte ou choisit d'avoir un niveau de vie plus bas.

- Estimé des employés à temps partiel dans la Fonc-

Suite à la page 11

tion publique fédérale — (chiffres de 1972)

6,000 au total

5,000 pour répondre aux besoins de l'employeur (Postes et Travaux publics) les autres — 1,000 — à la demande de l'employé

64.4% des employés à temps partiel continu étaient des femmes

— au bureau de poste (36% hommes - 64% femmes sur 5,000

— au Travaux publics (42% hommes — 58% femmes sur 581, 400 autres répartis dans

— 14 groupes professionnels

— 2 groupes administratif

— 4 groupes techniques

— 4 groupes soutien administratif

— 9 groupes exploitation

Pour ceux qui étaient employés à temps partiel continu depuis moins de 250 semaines — no. de femmes était supérieur aux hommes — depuis plus de 300 semaines — (6 ans) — les hommes sont en plus grand nombre. Quant au nombre d'heures de travail par semaine — la majorité — homme et femmes travaillaient de 16 à 25 heures par semaine.

Cette analyse sommaire nous a alors démontré que les systèmes qui régissent l'emploi à la FPF permettaient le travail à temps partiel. Une analyse complète des lois et règlements a suivi. Quelques modifications ont été apportées. Actuellement, les employés à temps partiel continu ne souffrent d'aucune discrimination sauf la pension de la Fonction publique fédérale. Seuls ceux qui travaillent au moins 30 heures par semaine peuvent contribuer. Cette question est à l'étude et nous espérons une solution dans un futur pas trop éloigné. Nous avons fait de la publicité, établi des groupes de travail sur le sujet. Quelques expériences isolées, heureuses pour la plupart, ont eu lieu mais pas de grand mouvement. Le changement, ça va à l'encontre de la mentalité du fonctionnaire et la flexibilité qu'exige un vrai programme de travail à temps partiel continu représente un changement important dans les divers processus administratifs.

A la Fonction publique fédérale, la demande pour emploi à temps partiel continu vient de:

— parents de jeunes enfants

— étudiants - adultes

— femmes qui désirent revenir au monde du travail après une absence de plusieurs années et qui hésitent à s'engager à plein temps dans un nouveau mode de vie — une période de transition est souvent très valable

— employés des deux sexes approchant l'âge de la retraite désirant une diminution progressive de l'activité au travail

— épouses de nouveaux retraités qui sentent le besoin de partager le nouveau mode de vie de leur mari

— jeunes ou moins jeunes qui choisissent un mode de

vie différent — vie sur une ferme — artisans — artistes

— handicapés pour qui le trajet du domicile au lieu de travail est difficile.

De façon générale, le travail à temps partiel est une étape dans le déroulement de la carrière. Rares sont les longues carrières de travail à temps partiel, sauf pour les emplois tels que "maître de poste" de petites localités, etc.

Exigences pour l'employé

— motivation ou choix libre — volontaire du travail à temps partiel — non un pis aller parce qu'il n'y a rien d'autre

— flexibilité pour s'ajuster à des situations ou exigences imprévues du travail

— adaptation au rythme du bureau — si la charge de travail suit un cycle variable

— beaucoup d'autonomie et de sens des responsabilités — puisqu'ils sont souvent absents des réunions de personnel, des périodes de supervision, etc.

Exigences pour le gestionnaire

— choix rationnel de la tâche ou des fonctions assignées à l'employés à temps partiel et du gestionnaire

— aptitude à accepter le bris de certaines fonctions

— acceptation de certains coûts additionnels supplémentaires — dossier — équipement.

Pour l'avenir, je vois le travail à temps partiel continu faire partie des divers modes de relation de l'employé avec le travail. Les avantages sociaux seront calculés au pro rata. Il y aura plus de partage d'une tâche entre deux ou trois personnes pour permettre des promotions et une variété de choix dans le déroulement de la carrière.

Le travail à temps partiel demeurera pour plusieurs:

— une étape dans la carrière permettant un contact continu avec le monde du travail et le milieu professionnel, en stimulant — apportant une variété d'expériences

— l'horaire de travail variable est inhérent à un régime de travail à temps partiel.

Le travail à temps partiel demeure à mon avis, une option nécessaire dans une société pluraliste où les individus ont la possibilité de faire des choix dans toutes les sphères de la vie: mode de vie familiale — répartition des tâches familiales — répartition du temps consacré aux loisirs et du temps consacré aux occupations rémunérées entre le travail et les activités choisies pour répondre à un goût ou besoin personnel — artisanat — retour à la vie rurale — arts divers — le travail à temps partiel est un moyen — non une fin. Pour les femmes en particulier, il restera en grande partie une étape dans un cheminement de carrière permettant un contact continu avec le milieu professionnel de travail et un moyen de poursuivre une carrière valable et d'obtenir ou de conserver une indépendance personnelle et financière.

Denise Moncion

Le texte de M. Pierre Duguay, conseiller en relations industrielles, au Conseil du patronal, également paneliste ce vendredi soir, n'est malheureusement pas disponible.

D'HIER À DEMAIN

Dans le film "La Mariée était en noir", Jeanne Moreau déclare: "Il n'y a pas d'optimistes ou de pessimistes, il n'y a que des imbéciles gais et des imbéciles tristes."

Disons que je suis une imbécile gaie et commençons par la fin: ma conclusion personnelle est qu'en dépit de tous les reproches — pas toujours mérités — qu'on peut lui faire, le travail à temps partiel, loin d'être un cul-de-sac pour qui que ce soit, est au contraire une porte ouverte sur l'avenir... J'irai plus loin encore, je dis qu'il constitue un moyen — pas "le" moyen, mais "un" moyen — parmi d'autres, de se prémunir contre le "choc du futur", qu'Alvin Toffler définit essentiellement comme un choc "culturel", résultant de la disparition ou de la modification profonde des "repères psychologiques familiaux" qui aident un individu à "tenir son rôle dans la société" et, pour tout dire, "un phénomène lié au temps, dû à l'accélération du rythme des changements dans la société" (1).

J'avais d'abord pensé vous entretenir des expériences de travail à temps partiel, de "job sharing", de "job pairing", de "split level work", de "split location work", d'horaires de travail variables et libres qui se vivent actuellement aux Etats-Unis, en France, en Scandinavie. Mais je pense que tout cela peut brièvement s'insérer dans le cadre de la période de questions et réponses qui suivra tantôt.

Parce que là n'est pas l'essentiel du message que je voudrais vous livrer ce soir... Ce ne sont pas tellement des "réponses", du reste, que je veux apporter ici, comme des points d'interrogation que je désire soulever. Je veux plutôt vous inviter à une réflexion personnelle et vous inciter à entreprendre votre propre cheminement vers une conclusion qui ne sera pas nécessairement la mienne, mais à l'élaboration de laquelle j'aurai quelque peu contribué, à l'instar des autres membres de ce panel.

Elargissons le débat, voulez-vous? Pourquoi nous limiter à "l'ici maintenant"?... Pourquoi restreindre le travail à temps partiel au seul cadre des préoccupations de la main-d'oeuvre féminine? Ne sommes-nous pas des êtres humains à part entière? Dans ce cas, "rien de ce qui est humain ne devrait nous être étranger"!... Essayons donc d'entrevoir le problème du temps partiel sous l'angle d'une remise en question globale de l'organisation **chronologique** et de l'organisation **chronométrique** du travail, en termes de "plein temps" et d'horaires "fixes", dans le cadre des préoccupations de l'individu, du couple, des parents, de la société tout entière, d'aujourd'hui et de demain... Tout un programme, n'est-ce pas? J'espère seulement avoir le temps de me rendre jusqu'au bout de mon exposé sans mâcher trop de patates chaudes ni partir au grand galop!

Nous vivons au siècle de l'éphémère et de la désuétude savamment organisée, mais nous persistons à croire dans les vertus du conformisme et de la permanence,

Exposé prononcé par Marie-Claire Boucher lors du panel du vendredi 13 mai 1977, à l'occasion du congrès annuel de la Fédération des femmes du Québec sur le thème "Le travail à temps partiel: piège ou option?" Marie-Claire Boucher est conseillère en horaires variables.

comme si la durée pouvait encore alimenter la fidélité, comme si le respect des normes traditionnelles était encore un gage de survie.

C'est à peine si nous nous interrogeons sur la hiérarchie et le sens des valeurs de notre civilisation, sur le sens et la valeur que nous accordons au travail, sur la valeur et le sens que nous impartissons au loisir.

C'est à peine si nous mettons en doute la légitimité et la pertinence de certains de nos us et coutumes, le bien-fondé et l'opportunité de certaines de nos attitudes, l'utilité et l'efficacité de certaines de nos institutions.

Et c'est à peine si nous nous questionnons sur l'arbitraire, la mesquinerie et le paternalisme qui entachent, par exemple, le schéma traditionnel de la répartition des temps de travail et des temps de non-travail au cours d'une vie, l'âge de la retraite obligatoire, l'exercice du "droit au travail" et celui du "droit à la paresse", les programmes d'assurance-chômage, les régimes collectifs et uniformes d'avantages sociaux, les horaires de travail fixes et rigides.

Pourquoi faut-il étudier de sept à 20 ans, travailler de 20 à 60 ans et prendre sa retraite ensuite? Pourquoi cette compartimentation à tiroirs étiquetés "études", "travail", "repos forcé"? N'y aurait-il pas moyen de répartir tout au cours de la vie ces différentes périodes d'une manière plus rationnelle, plus enrichissante, plus productive et mieux équilibrée?

Pourquoi force-t-on les gens à fournir 30 ou 40 ans de travail continu au lieu de leur reconnaître le "droit à la paresse" et de leur permettre de faire alterner les périodes de travail et les périodes de non-travail dans leur vie? Pourquoi n'existe-t-il pas de mécanisme susceptible d'encourager à le faire ceux qui voudraient pouvoir s'arrêter un moment et penser, réfléchir, méditer, de venir en aide aux autres qui souhaiteraient interrompre le cours de leurs activités "normales" pour souffler un peu, voyager, étudier, se reposer, voire se recycler ou se ré-orienter dans une autre direction?

Si vraiment le "droit au travail" est autre chose qu'un mythe, pourquoi le dénie-t-on à toute une catégorie de travailleurs compétents, dynamiques et efficaces, sous prétexte qu'ils ont atteint l'âge de la retraite, alors que nombre d'entre eux ne demanderaient pas mieux que de continuer à travailler le plus longtemps possible? Est-ce que, par hasard, on commencerait automatiquement à dégénérer et à décrépiter du seul fait qu'on passe le cap de la cinquantaine? Est-ce que par hasard on deviendrait automatiquement des culs-de-jatte et des manchots sur le plan physique comme sur le plan intellectuel du seul fait qu'on a vécu 60 ans?

Si vraiment le marché du travail est accessible à tous, pourquoi la société continue-t-elle d'en refuser ou d'en limiter l'accès à toute une partie de la population et se sert-elle du mythe de la femme au foyer pour pénaliser

Suite à la page 13 et 14

les épouses et les mères au travail en les emprisonnant dans le carcan des mêmes horaires que les hommes et les femmes célibataires, et en les forçant à cumuler les heures de travail exigées par leur emploi avec celles que réclame l'ensemble de leurs tâches domestiques? Pendant combien de temps encore la "vertu de commodité sociale" (2) réussira-t-elle à emprisonner contre leur gré des travailleuses qualifiées et des universitaires détentrices d'une maîtrise ou d'un doctorat, ou les obligeant à rester à la maison comme bonnes d'enfants, potiches décoratives, domestiques au rabais et maîtresse à bon marché, faute d'infrastructure sociale susceptible de répondre à leurs besoins: pas de congé de maternité (encore moins de congé de paternité!), pas de réseau unifié de pouponnières, de crèches et de garderies — ou si peu! — pas de programme d'aide domestique, pas de système bien organisé de gardiennage d'enfants à domicile ou sur les lieux de travail. La maternité est-elle une "fonction sociale qui doit être assumée par l'ensemble de la société" (3) ou le fruit d'un acte d'inconscience, d'ignorance ou de négligence dont il faut punir les coupables?

Si vraiment "les époux ont, dans le mariage, les mêmes droits, obligations et responsabilités", pourquoi y a-t-il tant de "veuves" et d'"orphelins" de l'ALCAN, de Bell Canada ou de Trust Général? Pourquoi les psychologues industriels ne rappellent-ils pas plus souvent à leurs clients qu'on n'épouse pas un homme parce qu'on en a assez de le voir, et que la présence et "l'image du père" sont au moins aussi importantes que celles de la mère dans le processus d'éducation des enfants? Est-ce le testament d'Adam et Eve ou celui de Taylor qui condamne les hommes à être des travailleurs à temps plein et des époux et des pères à temps partiel?

Une organisation temporelle du travail qui oblige les parents à démissionner en face de leurs responsabilités d'éducateurs parce qu'elle donne la primauté à leur rôle de producteurs au détriment de leur rôle de reproducteur, est-elle pleinement justifiée?...

L'éthique puritaine du travail — qui n'a jamais voulu rien dire dans la catholique province de Québec — est-elle encore d'actualité, alors qu'on ne s'y accroche que dans l'espoir d'arriver à convaincre les gens de travailler, alors que le taux de chômage est si élevé, alors que tant de chômeurs ne peuvent même pas exercer leur "droit au travail"?

Est-ce qu'il n'y aurait pas moyen de trouver autre chose que des formules "pas dérangeantes" ou "de tout repos", c'est-à-dire: bureaucratiques, globales et totalitaires, c'est-à-dire: coûteuses, inefficaces, improductives, insuffisantes et inéquitables, pour résoudre le dilemme inflation/sous-emploi, répondre à l'offre et à la demande du marché du travail, combler les vœux et satisfaire les besoins et les aspirations des citoyens-travailleurs-consommateurs-et-payeurs de taxes?...

Est-ce que, par exemple, on ne pourrait pas — ainsi que l'a proposé Gosta Rehn, le directeur de la Main-d'Oeuvre et des Affaires sociales à l'Organisation de coopération et de développement économiques, il y a près de 15 ans — transformer le régime d'assurance-chômage en un régime d'assurance-revenu avec transferts possibles, comme c'est le cas pour le régime de rentes, auquel chaque individu pourrait avoir accès, à un moment ou l'autre de sa vie, pour réaménager temporairement son emploi global du temps, sans pour autant perdre ses droits et ses privilèges acquis? (4)

Est-ce qu'on ne pourrait pas faire preuve d'un peu plus d'imagination et de créativité lorsqu'on s'attaque au pro-

blème de la réduction des temps de travail? Cette réduction doit-elle absolument prendre la forme d'une diminution du nombre d'heures par jour et par semaine, ou du nombre de jours par année?... Ne pourrait-elle pas aussi prendre celle d'une diminution du nombre d'années de travail au cours d'une vie? Qu'est-ce qui est préférable des vacances plus longues ou des week-ends prolongés? Un abaissement obligatoire et généralisé de l'âge de la retraite ou une alternance des périodes de travail et de non-travail dans une vie?... Jusqu'à quel point ces options doivent-elles être standardisées pour la population en général?... Jusqu'à quel point les individus devraient-ils pouvoir effectuer eux-mêmes leur propre choix et décider eux-mêmes de l'orientation générale qu'ils donneront à leur propre vie?

Est-ce qu'on ne pourrait pas utiliser davantage de formules de type "cafeteria" ou "market basket" pour les régimes d'avantages sociaux? Puisque ceux-ci constituent (5) une forme de rémunération indirecte et qu'ils représentent d'après la dernière enquête de la firme Thorne Riddel Associates Ltd, en moyenne \$3,849 par employé, soit près de 31% du salaire moyen annuel, pourquoi ne permettrait-on pas à chaque salarié de "dépenser" ce pourcentage de son salaire en avantages sociaux de son choix, compte tenu de ses besoins particuliers, qui changent au cours des différentes étapes de sa vie et qui évoluent dans un sens ou dans l'autre en fonction de facteurs tels que son âge, son état civil, ses responsabilités familiales, sa situation financière, ses goûts et ses aspirations? Autant de disparités individuelles dont la plupart des régimes actuels d'avantages sociaux ne tiennent aucun compte.

Est-ce qu'on ne pourrait pas appliquer des formules de travail plus souples et mieux adaptées aux conditions de vie moderne — surtout en milieu urbain — et aux exigences des employeurs comme à celles de la main-d'oeuvre disponible, telles que le travail "couplé" ("paired position" ou "job pairing"), le travail "partagé" ("shared position" ou "job sharing"), le travail "dénivelé" ("split level position" ou "job splitting"), le travail "bi-localisé" ("split location work"), le travail "à temps partiel", la semaine de travail décroissante pour les pré-retraités, les horaires de travail variables, les horaires de travail libres? (6)

Pourquoi faut-il que notre civilisation d'hyper-choix persiste à nier et à refuser au producteur/consommateur le droit de bénéficier, dans l'organisation temporelle de son travail — donc dans la façon dont il gagne son argent — de la même liberté et du même choix dont il jouit, lorsqu'il s'agit de le dépenser?

Pourquoi faut-il que tout le monde "se garroche" au travail en même temps, le matin, et "se re-garroche" à la maison en même temps, le soir, alors que tout le monde se plaint de l'insuffisance des moyens de transport en commun, de la prolifération des automobiles privées et de leur sous-utilisation en termes de passagers, des embouteillages aux heures de pointe, de la perte de temps, du gaspillage éhonté de carburant — en pleine crise de l'énergie! — et de la fatigue inutile qui s'ensuivent? (7)

Pourquoi cette hantise de la ponctualité? cette psychose du retard? ces réveils brusques et douloureux? cette bataille perpétuelle contre la nature et le rythme biologiques individuels? cette muraille de Chine entre la vie au travail et la vie hors-travail? ce moule collectif et uniforme dans lequel on s'entête à vouloir fondre tout le monde? (8)

Pendant combien de temps encore accepterons-nous

de nous laisser découper en juliennes, comme des légumes, ou trancher en rondelles, comme des saucissons? Pendant combien de temps encore tolèrerons-nous d'être minutés, programmés, surveillés, enrégimentés? Pendant combien de temps encore nous résignerons-nous à courir comme un écureuil dans sa cage, à tourner en rond comme un poisson rouge dans son bocal, ou comme un chien après sa queue? Pendant combien de temps encore aurons-nous la force ou le courage de passer notre temps à allumer et à éteindre des réverbères? (9)

Souvenez-vous du Petit Prince, grand voyageur devant l'Éternel, et de son passage sur la planète aux 1444 couchers de soleil par 24 heures!

— La consigne n'a pas changé, dit l'allumeur.

C'est bien là le drame!

La planète, d'année en année, a tourné de plus en plus vite. Et la consigne n'a pas changé!"

Mais aussi, pourquoi faut-il que nos preux Chevaliers de la Bretelle manquent à ce point de sens commun et s'accrochent au statu quo dans l'espoir, sans doute, de préserver et de maintenir la prétendue supériorité de leur "robinetterie apparente" (10), sous le couvert du sacrosaint principe de la répartition des tâches en occupations dites "féminines" et "masculines"?

Pourquoi faut-il que les syndicats québécois manquent à ce point d'ouverture d'esprit et d'imagination créatrice, au point d'être devenus, ainsi que le déplore le sociologue Gérard Dion, "une des forces conservatrices

faisant obstacle aux transformations sociales souhaitables et nécessaires"? (11)

Pourquoi faut-il que le patronat manque à ce point de conviction et d'entrepreneurship, et que son attitude générale, face à l'humanisation des conditions de travail, soit toujours, dans la majorité des cas, une position d'attente ou de refus, comme si cette humanisation devait nécessairement compromettre la productivité et la rentabilité de l'entreprise?

Peut-être aussi faudrait-il nous demander pourquoi, mes soeurs, nous ne sommes pas nous-mêmes plus imaginatives, plus solidaires et plus entreprenantes?

Comment se fait-il que nous soyons encore là à attendre des hommes qu'ils nous donnent ce qu'ils ne sont même pas capables de se donner à eux-mêmes — le **droit de vivre, le temps de vivre, la qualité du "vivre"** — alors que nos voisins du Sud ont si bien su s'organiser et se doter d'organismes susceptibles de les aider à atteindre leurs objectifs? (12)

Sur ce, je laisse ici Benoîte Groult conclure:

"Il faut que les femmes crient aujourd'hui. Et que les autres femmes — et les hommes — aient envie d'entendre ce cri. Qui n'est pas un cri de haine, à peine un cri de colère, car alors il devrait se retourner aussi contre elles-mêmes. Mais un cri de vie. Comme celui du nouveau-né, dans lequel on ne peut s'empêcher d'enclorre à chaque fois, un nouvel espoir." (13)

Ainsi soit-elle!

Index des références bibliographiques utilisées dans ce texte ou se rapportant aux sujets traités mais de façon non-exhaustive

1. Alvin Toffler. **Le Choc du Futur**, Editions Denoel, Paris 1971, pp. 24, 25.

2. cf Galbraith, "Reine du Foyer ou "Cheap Labour?", **Le Maclean**, mars 1974, p. 15.

3. cf Robert Gubbels, **Le travail au féminin**, Marabout Service no 63, Editions Gérard & Co., Verviers 1967, p. 39.

4. Gosta Rehn, "Vue prospective de l'aménagement du temps de travail", **L'Aménagement du temps de travail**, supplément au rapport final de la Conférence internationale de Paris, 26 au 29 septembre 1972, Organisation de Coopération et de Développement économiques, Direction de la Main-d'oeuvre et des Affaires sociales.

voir aussi: Gosta Rehn, "Pour une plus grande flexibilité de la vie active", **L'Observateur de l'OCDE**, février 1973; Jacques de Chalantar, **L'Aménagement du Temps**, Editions Desclée de Brouwer, Paris 1971; Philippe Lamour et Jacques de Chalantar, **Prendre le temps de vivre**, Editions du Seuil, Paris 1974.

5. cf Clayton Sinclair, Financial Times, "Thorne study expected to show benefits no longer just a "fringe", **The Gazette** (Montréal), Friday, July 30, 1976; Randall Litchfield, "Fringe benefits moving in", **The Financial Post** (Toronto), October 2, 1976, pp. 20, 22; Thorne Riddell Associates Ltd, **Employee Benefit Costs in Canada, 1975/76**.

pour fins de comparaison avec les Etats-Unis: U.S. Chamber of Commerce, **Employee Benefits 1975**, of "Worker Benefits Paid by 761 Firms in Survey Average \$3,984 for 1975", **World of Work Report**, Vol 2, No 1, January 1977, pp. 8, 9.

pour le régime "market basket": Ellen Abby Lazer, Research Associate, Catalyst, "Constructing an employee benefit package for part-time workers — A rationale for arriving at an equitable benefit package to no extra cost to the employer", A Catalyst Position Paper, Catalyst 1975.

6. cf "Flexible Work Schedules", A Catalyst Position Paper, Catalyst 1973. voir aussi: Bernhard Teriet, "Wochenarbeitszeit und Wochenarbeitszeitflexibilität", **WSI Mitteilungen 2/1976**, pp. 110, 111. "Alternative Work Patterns — Changing Approaches to Work Scheduling", Work in America Institute Inc., 1976; voir aussi: Virginia M. Martin, **Hours of Work When Workers Can Choose**, Business and Professional Women's Foundation, Washington 1975.

pour le "job sharing" ou "travail partagé", voir aussi: "Shared Job Project in California Stimulates Labor and Management Interest", **World of Work Report**, Vol 1, No 7, September 1976, p. 7; "Job-Sharing — A Growing Trend", **Canadian Industrial Relations and Personnel Developments**, No 45, p. 818.

pour le travail à temps partiel: Jean Hallaire, **L'emploi à temps partiel**, Organisation de Coopération et de Développement économiques. Paris 1968; Marianne Rossen, **L'emploi à temps partiel dans l'économie canadienne**. Travail Canada 1975; Actualités-Service (France), **Le travail à temps partiel dans la fonction publique**, No 55, janvier 1970. "Permanent Part-Time Jobs Thrive at Massachusetts Mutual", **World of Work Report**, Vol 1, No 5, July 1976, p 9; Yannie-Meucier Misser, **Le travail à temps partiel**, Fee-Media, Tema-éditions. Paris 1975.

pour la "semaine de travail décroissante de travail pour les pré-retraités", voir: Bernhard Teriet, "Möglichkeit der Arbeitszeitverteilung und der Arbeitszeitflexibilität", **Gewerkschaftliche Monatshefte 7174**", p 423.

pour les horaires de travail variables, voir entre autres: Rapport de Chalandar "L'horaire variable ou libre", La Documentation française, Paris 1972; Marie-Claire Boucher, "L'horaire flexible: est-ce la fin du 9 à 5?", **Perspectives (La Presse, Montréal)**? mars 1974; M.C. Boucher, "L'horaire variable de travail: progrès ou anachronisme?" publié dans **L'Aménagement des temps de travail: la semaine comprimée et les horaires variables**, Département des Relations Industrielles de l'Université Laval, XXI^e Congrès (1974), Presses de l'Université Laval 1974, pp 45 à 82 et Annexes A et B (terminologie et enregistrement du temps) pp 309 à 320; Heinz Allenspach, **L'horaire variable**, Bureau International du Travail, Genève, 1975.

Voir aussi: Bernard Turgeon, **Les horaires variables: examen de la littérature**, Travail-Québec 1976; Bernard-M. Tessier et Bernard Turgeon, **L'horaire variable: rapport de la Mission d'étude en Allemagne et en Suisse**, Travail Québec 1976; Louise H. Côté et Normande Lewis et alii, **L'horaire variable au Québec: rapport d'enquête**, Travail Québec 1976.

7. cf Marie-Claire Boucher, "Contre les embarras de circulation, un remède: les horaires variables de travail", **La Presse** (Montréal), 18 septembre 1974.

8. cf Marie-Claire Boucher, "Les horaires de travail", **Le Médecin du Québec** (Montréal) octobre 1974.

9. cf Marie-Claire Boucher, "L'horaire variable: quelques conséquences d'ordre psychologique", publié dans "L'Homme et le Travail — compte-rendu des travaux présentés par le Comité interministériel de psychologie appliquée du Gouvernement du Québec au 18^e Congrès international de psychologie appliquée, Montréal, du 28 juillet au 7 août 1974, Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec, Québec 1974, pp 171 à 201.

10. cf Benoîte Groult, **Ainsi-soit-elle**, Grasset 1975, p 211.

11. cf Pierre Vennat, "Le syndicalisme québécois: un pitier de conservatisme" — Gérard Dion", **La Presse** (Montréal), 20 septembre 1975, p 0-5.

12. cf Catalyst (New York), **Flexible Careers** (Chicago), New Ways to Work, (Palo Alto), etc...

13. Benoîte Groult, op. cit., p 228.

RECOMMANDATIONS DES ATELIERS

Pour une meilleure compréhension, les recommandations seront présentées en deux groupes:

- mesures à court terme
- mesures à plus long terme, et seront identifiées en fonction des autorités, groupements ou individus à qui elles sont adressées.

Recommandations des ateliers

La présidente informe l'assemblée que toutes ces propositions, venant des ateliers, ont toutes été appuyées et qu'il n'y aura pas lieu de reprendre cette démarche.

A - Mesures à court terme

A la Fédération des Femmes du Québec:

I - Il est recommandé que soit formé un comité qui poursuivrait le travail amorcé en ateliers dans le but:

- a) de mettre sur pied une campagne

d'information et de sensibilisation des membres de la FFQ aux problèmes du travail à temps partiel

- b) d'organiser des cours d'information dans les conseils régionaux sur:
 - le développement du marché du travail et l'historique du mouvement syndical
 - le rôle du syndicalisme actuel et sa philosophie
 - la position actuelle des syndicats en rapport avec le travail à temps partiel.

Adopté à la majorité

II - Il est recommandé que la FFQ soit présente à la Commission parlementaire qui étudiera la loi sur les conditions minimales d'emploi.

Adopté à l'unanimité

III - Il est recommandé que la FFQ fasse connaître ses prises de position sur le travail à temps partiel aux cen-

trales syndicales et aux gouvernements.

Adopté à l'unanimité

Au Ministère du Travail (provincial)

I - Il est recommandé que le gouvernement amende la loi du salaire minimum par la promulgation d'une loi-cadre sur les conditions minimales d'emploi, loi qui devra accorder à tous les travailleurs à temps partiel les mêmes avantages que ceux auxquels ont droit les employés à temps plein, ceci au pro-rata des heures de travail, c'est-à-dire: existence et cumul des bénéfices sociaux, congés-maladie, vacances annuelles, jours fériés, assurances diverses, régimes de pensions, droit d'ancienneté, congés de maternité et de paternité et que soient prévus des mécanismes d'application fermes et efficaces.

Adopté à la majorité

Au(x) ministère(s) du Travail (fédéral et provincial)

I - Il est recommandé que le code du travail soit amendé pour faciliter la syndicalisation des travailleurs à temps partiel.

Adopté à l'unanimité

II - Il est recommandé que le code du travail soit amendé pour permettre la négociation collective de travail au niveau sectorial pour tous les travailleurs et travailleuses.

Adopté à l'unanimité

III - Il est recommandé de restreindre le nombre des travailleurs et travailleuses à temps partiel.

Rejeté

Sur le point III, un avis de motion est présenté par Marie-Germaine Guilomar demandant que cette recommandation soit déposée et que l'assemblée générale reconsidère, après étude et réflexion cette décision. La présidente invite l'intervenante à ins-



Suite de la page 15

crire cette demande au point "Affaires nouvelles" de l'assemblée générale annuelle qui suivra cette plénière.

IV— **Il est recommandé** de ne pas restreindre le nombre des travailleurs et travailleuses à temps partiel.

Adopté à la majorité

Au(x) ministère(s) du Revenu
(fédéral et provincial)

I— **Il est recommandé** que soit augmentée l'exemption de base sur les rapports d'impôt de même que les gains déductibles pour le conjoint.

Adopté à la majorité

Aux gouvernements
fédéral et provincial

I— Dans le but d'éliminer les pratiques abusives dans les agences de placement permanent et de placement temporaire, **il est recommandé** que la FFQ demande aux instances fédérale et provinciale de qui dépend l'émission de chartes de réglementer le mode d'opération des agences de recrutement et de placement des employés à temps partiel et temporaires de façon à obliger ces agences à respecter les exigences suivantes:

- la solvabilité de ces agences
- leur responsabilité totale d'employeur face aux infractions commises par les clients ou les employés
- la reconnaissance de la classification de l'employé et le respect de sa qualification professionnelle
- le maintien d'une assurance pour protéger les travailleurs de l'agence
- la tenue et la conservation d'un dossier des employés.

Adopté à la majorité

Aux associations
féminines du Québec

Il est recommandé qu'elles mettent sur pied dans chacune de leurs régions des programmes d'information, de conscientisation et de sensibilisation aux problèmes du travail à temps partiel afin de permettre à la femme de faire un choix rationnel face à des options de travail.

Adopté à la majorité

Aux centrales syndicales

Il est recommandé d'exiger que

dans les conventions collectives soient inclus les travailleurs à temps partiel et qu'ils soient traités au même titre que les travailleurs à temps plein. Cela serait facilité si la représentation féminine aux comités exécutifs était proportionnelle au nombre de ses membres du syndicat.

Adopté à la majorité

B— Mesures à
plus long terme

Au ministère des
Affaires sociales

- Dans le but de permettre aux femmes d'exercer leur libre choix du droit au travail, il faut prévoir diverses mesures sociales;**
- Dans le but d'offrir aux travailleurs, hommes et femmes, des choix réels concernant les formules d'emploi choisies (temps plein, temps partiel...) il faut prévoir diverses mesures sociales:**
 - mise sur pied de réseaux de garderies, comme priorité économique, utilisant les ressources communautaires telles que: l'attribution des locaux scolaires et du personnel disponible dans ce réseau au service des besoins des enfants et des parents, ainsi que le développement de services de garde en milieu de travail
 - mise sur pied de services de garde auxiliaires (pour la garde de personnes âgées, handicapées, familles en crise, la santé des familles...)
 - développement de services d'entretien ménager, accessibles à des prix modiques (cantines et autres...).

Adopté à l'unanimité

Au ministère de l'Éducation

Dans le but d'éduquer les couples et les individus à exercer ces choix, il faut promouvoir des mesures telles que:

- l'abolition du sexisme dans les manuels scolaires et dans l'orientation professionnelle;
- un partage réel des tâches ménagères et éducatives dans la famille;
- séances d'information pour les enseignants sur le sexisme dans l'orientation et l'enseignement.

Afin d'éviter que nos jeunes filles soient prises au piège d'un travail à temps partiel aussi pénible que mal rémunéré, **il est recommandé** que le

Conseil du statut de la femme fasse la recherche et prenne les dispositions (exemple, former des équipes volantes d'information et création d'activités expérimentales, etc.) afin qu'elles aient l'information et les outils nécessaires leur permettant de se sensibiliser aux implications des choix qui les confrontent.

Adopté à la majorité

Au ministère du Travail et de la
Main-d'Oeuvre du Québec

Il est recommandé de réaménager les horaires de travail pour tous les travailleurs (réduction générale des heures de travail, flexibilité des horaires) afin de permettre:

- le recyclage et le perfectionnement;
- la créativité culturelle;
- la participation communautaire;
- les loisirs;
- les sports;
- le dynamisme familial.

Adopté à la majorité

En général

Il est aussi recommandé que les gouvernements favorisent l'implantation des mécanismes permanents de consultation avec les ressources du milieu concerné par les problèmes de travail à temps partiel.

Adopté à l'unanimité

A la Fédération des
Femmes du Québec

Il est recommandé de susciter l'intérêt de la population aux horaires de travail variables et d'en recommander la généralisation et dans ce sens de susciter l'intérêt de tous les partenaires sociaux afin que soit entreprise une recherche exploratoire sur les nouvelles formules d'organisation flexibles du travail pratiquées à l'extérieur du Québec et du Canada telles que: le travail couplé (ou job-pairing), le travail partagé (ou job-sharing), le travail bi-localisé (ou split-location work), le travail dénivelé (ou split-level work), le travail à temps partiel, la semaine de travail décroissante pour les pré-retraités, etc., afin d'étudier les possibilités d'application de telles formules en milieu québécois.

Adopté à l'unanimité

Gisèle Simard
Présidente
de l'assemblée

Christiane Bacave
Secrétaire

RÉFLEXION D'APRÈS-CONGRÈS

La Fédération des femmes du Québec a tenu en mai dernier son congrès annuel sur le thème fort controversé du travail à temps partiel. Près de 160 femmes, venues des quatre coins du Québec, ont discuté pendant une fin de semaine des divers aspects reliés à ce sujet, à partir d'un document de travail préparé par Hélène David et Colette Bernier de l'IRAT. Sur la fiche d'inscription au congrès, une congressiste sur deux a indiqué avoir, à une période ou l'autre de sa vie, travaillé à temps partiel. Les résolutions issues des ateliers s'appuient donc sur la réalité quotidienne vécue par les participantes.

Malgré toutes les embûches reliées au temps partiel dénoncées par le document de travail, les participantes ont opté, non pas pour la limitation du travail à temps partiel, mais pour l'amélioration des conditions de travail qui y sont reliées. En effet, la FFQ a reçu le mandat clair d'intervenir à divers niveaux pour protéger et améliorer les conditions de vie des travailleurs à temps partiel.

Cependant, les résolutions reflètent aussi parfois en sourdine, l'inquiétude des femmes face à la difficulté, parfois même à l'impossibilité de faire des choix réels qui répondent à leurs véritables besoins.

En effet, un grand nombre de femmes ont déploré la rigidité de l'organisation sociale actuelle qui force les couples à adopter un partage des rôles qui condamne la femme à la dépendance économique quand elle travaille au foyer ou au fardeau de la double tâche quand elle occupe un emploi rémunéré à l'extérieur de son foyer. Il est bien certain qu'entre ces deux solutions onéreuses, le travail à temps partiel constitue une option bien concrète pour plusieurs femmes...

À la réflexion, je crois même que les femmes ne réclament pas le travail à temps partiel comme une fin. Elles recherchent le moyen d'avoir tout simplement le temps de vivre, sans pénalité, les étapes de leur vie.

Lucienne Aubert,
vice-présidente au programme
pour le congrès 1977

ONT PARTICIPÉ AUX ATELIERS

Cora Houdet, Ginette Bélanger, Yvette Cahill, Germaine Crépeau, Pierrette Desautels, Anne-Marie Dionne, Rosalie Fiocco, Judy Flannery, Elizabeth Smith-Forget, Jeanne Gariépy, Florette Hamel, Jacqueline Lauzon, Patrice Marin, Thérèse Rodrigue, Gisèle Simard, Henriette Parent, Claudette Labrecque.

Lucille Rinfret, Janine Arsenault, Simonne Chartrand, Lise Dauville, Michèle Duclos, Andrée Forman, Thérèse Fortin, Lawrence Gamache, Thérèse Gaulin, Elizabeth Kennedy, Idola Leclerc, Antoinette Godin-Leduc, Chantal Leduc, Heather Robertson, Gisèle Simard, Yseult Taschereau, Marguerite Syrie, Claire Frève.

Lucille B. Mottet, Germaine Bock, Claire Cloutier, Dominique Davies, Odile Hamel, Yvette Descarrie-Larivière, Desneiges Lavallée, Yolande Lesage, Denise Marquez, Huguette Mercure, Denise Trottier-Olivier, Yolande Rollo, Lise Beaudry-Trudeau, Marthe Vaillancourt, Yvette Rousseau, Elodie Martel, Pierrette Roy-Couture.

Monica Matte, Marie-Paule Dandois, Carole Emond-Bédard, Marie-Claire Boucher, Jeanne D'Arc Chadillon, Sheila Finestone, Yvelyne Goldblat, Micheline Goulet, Rollande Guay, Gabrielle Labbé, Céline Lalonde, Brigitte Munsche, Noella Paquette, Noella Porter, Madeleine Roberte, Madeleine Legault-Servay, Françoise Stanton, Pierrette S. McConomy.

Claire Guillemette, Christiane Sacave, Raymonde Beauchamp, Gilberte Brousseau, Carole Beaugrand-Champagne, Jacqueline Morin-Chapuis, Suzanne Baril Cloutier, Lucienne Guillemette, Marie Germaine Guimar, Denise Morin, Andréa Noel, Françoise D'Orsonnens, Lucille Ouellet, Céline Paquin, Michèle Parent, Andrée Boissonneault, Eve Bastien, Marie-Barrette-Orfaly.



Michelle Mainguy, H. Lapointe-Roy, Lucienne Aubert, Rita Beauchamp, Laura B. Beaulieu, Suzanne Bonneau, Jeanne Charpentier, Louise Desjardins, Lise Dallaire-Durocher, Rose Girard, Margot Lacombe, Jeanne B. Langlois, Suzanne Laurin, Georgette Paquin, Blandine Richard, Laurette Savard, L. Coté Olivier, Michèle Sarrazin, Lucile Ledoux

Yolande Larochelle, Huguette Matte, Rachel Allard, Lorraine Burgess, Margot Brien Desourdy, Fabienne Gagnon, Hélène Giasson, Marie Gingras, Blanche Gélinas, Renée Garneau-Lahaye, Germaine Lewis, Pat Mace, Laurie Mainville, Yvonne Roy-Rivard, Lise Ruest, Lise Page Siebes, Rita Trépanier, Gaby Marchand, Evelyn Bayefsky.

Denise Rochon, Danielle Jolicoeur, Claire de Bellefeuille, Berthe Bellemare, Nicole G. Champagne, Rollande Coutu, Lucie Despres, Yvonne Dubois, Lucille Gauthier, Ginette Gosselin, Marielle Hamel, Marie-Josée Laverdure, Françoise Maillet Lavigne, Betty Lindley, Noella Michaud, Caro Paradis, Genoria Gagnon, Stella Baudot, Jane Henderson.

RAPPORT ANNUEL DE LA PRÉSIDENTE DE LA FÉDÉRATION DES FEMMES DU QUÉBEC MAI 1977

J'ai le plaisir de vous présenter le rapport d'activités réalisées par les membres du Conseil d'administration que vous avez élus pour l'exercice 1976-77.

A ce rapport s'ajoutent ceux des différents comités rattachés au Conseil d'administration: finances, mise en candidature, bulletin, résolution, statuts et règlements, recrutement, projets de loi, éducation et formation, publicité et relations publiques, programme, ainsi que celui de la responsable du Centre de renseignements et de documentation.

Le présent document permet donc aux membres de se rendre compte des tâches accomplies et de l'acquiescement des mandats confiés à leurs dirigeantes lors du dernier congrès.

Nous incluons également les rapports des conseils régionaux: Montréal, Québec, Sherbrooke, Saguenay-Lac Saint-Jean et Thetford Mines.

Tout en analysant cette série de rapports, chacune peut se demander si elle est satisfaite de la contribution qu'elle a apportée à la FFQ au cours de l'année qui vient de s'écouler.

I- Réunions du Conseil d'administration et du Conseil général Le Conseil d'administration

Le Conseil d'administration a siégé 15 fois au cours de l'exercice 1976-77 dont une assemblée appelé d'urgence lors du déclenchement des élections provinciales de l'automne dernier.

De plus, le Conseil d'administration s'est réuni en session de travail de deux jours les 11 et 12 septembre 1976. Cette session de travail avait pour buts: l'évaluation des objectifs fixés pour l'année 1975-76 et, en tenant compte des décisions prises lors du dernier congrès, bâtir un plan de travail pour l'année 1976-77. Ce plan de travail a été ratifié par le Conseil général de la mi-octobre. Pour celles qui ont en main ce plan de travail, vous pourrez voir à l'aide du présent document que ce plan de travail a presque complètement été réalisé.

Le Conseil général

Le Conseil général s'est réuni deux fois: soit toute

la journée du samedi 23 octobre 1976 et le 17 mars 1977 en soirée. Les principaux points à l'ordre de ces deux réunions furent: l'acceptation du plan de travail de l'année soumis par le Conseil d'administration, le plan des interventions de la FFQ au cours de la campagne électorale de l'automne 1976, la ligne de conduite de la FFQ face aux prises de position sur les questions internationales et la volonté de la FFQ de voir à ce qu'on respecte intégralement et applique la loi 63.

Ajoutons à ces réunions la présidence et/ou la participation à plusieurs rencontres des comités, la représentation du Conseil d'administration tant chez nos associations-membres et nos conseils régionaux qu'à l'extérieur du mouvement, les journées d'information, etc. Il faut souligner le fait qu'un bon nombre des membres du Conseil d'administration ont participé aux stages de formation du leadership et aux cours d'initiation à la vie politique.

Ce bref résumé donne une idée des heures innombrables que vos dirigeantes ont dû consacrer afin d'accomplir le plus sérieusement possible leur mandat.

II- Les faits saillants de l'année 1976-77

2.1 Participation de la FFQ à la campagne électorale

Fidèle aux priorités définies lors du congrès de mai, dès l'annonce des élections, le Conseil d'administration s'est réuni de toute urgence, le mercredi 26 octobre, afin de déterminer quelle serait l'action de la FFQ pendant la très courte campagne électorale.

Ce plan de travail partait de deux objectifs:

- 1) accroître la participation des femmes à la vie politique
- 2) faire en sorte qu'on tienne compte des besoins des femmes

Une lettre fut envoyée aux chefs des partis politiques pour leur demander de susciter des candidatures féminines, un dossier — instrument de travail — fut envoyé à tous les membres, une annonce rappelant les priorités de la FFQ dans deux grands quotidiens, des entrevues dans les journaux, télévision, etc...

2.2 Mémoire sur le Bill C-25

Dans le cadre des préoccupations constantes de la

Suite aux pages 19-20

FFQ pour combattre toute forme de discrimination à l'égard des femmes, le **Comité d'étude des projets de loi** a produit un excellent mémoire sur le Bill C-25, loi visant à compléter la législation canadienne actuelle en matière de discrimination et de protection de la vie privée. Le mémoire est présentement entre les mains du Comité permanent sur la justice et les questions juridiques. Il a également été déposé au Centre de renseignements et de documentation de la FFQ.

2.3 Des programmes de formation

Des cours d'initiation à la vie politique ont vu le jour, d'abord à notre Centre de Montréal, ensuite à Québec et chez les femmes de la communauté juive de Montréal. Ces cours s'inscrivent dans les suites à donner aux recommandations du dernier congrès.

Le **projet pilote "nouveau départ"** du YWCA a eu l'appui et la collaboration très étroite de la FFQ. Je rappelle que trois membres du Conseil d'administration, soit Michèle Jean, Sheila Finestone et moi-même sommes membres du Comité de planification. Le Centre de renseignements et de documentation a **largement** contribué à assurer l'information auprès des femmes intéressées par ce programme de formation. Le Centre a reçu pas moins de 600 appels téléphoniques. Certains jours, il aurait fallu plusieurs lignes pour répondre à toutes ces demandes d'information.

Les stages de formation du leadership ont connu un essor en se voyant ajouter une phase II. Celle-ci complète la phase I de ces stages de formation en insistant davantage sur des travaux pratiques.

III- Les interventions de la FFQ

Voici une liste des interventions de la FFQ principalement auprès des gouvernements. Cette liste n'est pas complète, mais elle donne un aperçu du travail qui s'est fait.

— Rencontre avec monsieur Claude Forget, Ministre des Affaires sociales et de la famille, le 21 juin 1976. Objet: le mémoire de la FFQ sur l'avortement. (Rapport — Bulletin de la FFQ — sept. 1976)

— Rencontre avec madame Lise Payette, Ministre responsable du Conseil du statut de la femme, le 18 avril 1977. Objet: faire préciser les objectifs du ministre en regard des prochaines actions gouvernementales vis-à-vis de la condition féminine. Entre autres choses, nous avons présenté à madame Payette la résolution du Conseil général de la FFQ (17 mars 1977) réclamant le respect intégral et l'application de la loi 63.

— Lettre à monsieur Gérard D. Lévesque, Ministre de la Justice au gouvernement provincial. Objet: voir à accélérer le processus de mise en place de Tribunaux de la famille à l'occasion de la rencontre fédérale-provinciale des ministres de la Justice.

— Lettre à monsieur Robert Burns, Ministre d'Etat à la Réforme parlementaire. Objet: remplacer le mot "épouse" par "conjoint" dans le texte relatif au code d'éthique des membres du Cabinet provincial.

— Lettres: à monsieur Claude Forget, Ministre des Affaires sociales et de la famille, à monsieur Bernard Lachapelle, Ministre responsable du statut de la femme. Objet: Leur reprocher de n'avoir pas consulté le Conseil du statut de la femme avant d'apporter des modifi-

cations au Projet de règlement du chapitre 48 de la loi 65 (en particulier les points touchant les garderies).

— Commission parlementaire touchant des règlements du chapitre 48 de la loi 65. Réunion tenue le 15 octobre 1976 avec des représentantes d'associations et madame Claudette Boivin, de Consult-Action, dans le but d'engager une préparation cohérente de la tenue de cette commission parlementaire. A cause du déclenchement des élections, cette commission parlementaire n'a pas eu lieu.

— Le dossier sur la fluoruration de l'eau a été remis au nouveau ministre des Affaires sociales, monsieur Denis Lazure. Madame Dorothee Lorrain, responsable de ce dossier, poursuit les démarches en temps et lieu.

— Lettre à monsieur Marc Lalonde, Ministre fédéral de la Santé et du Bien-Etre. Objet: dépôt d'un projet de loi sur les services sociaux selon lequel les garderies devraient devenir d'un accès plus facile...

Auprès de Dapper Dan

Lettre au président de Dapper Dan pour protester contre l'utilisation dégradante du corps féminin dans leur publicité, notamment les panneaux-réclames affichés dans les stations du métro de Montréal.

IV- Appui à des organismes

— Carrefour des associations des familles monoparentales au sujet de leur mémoire traitant de l'insuffisance de revenu des familles monoparentales et des solutions possibles.

— Le Centre des femmes du YWCA reçoit notre accord sur les recommandations présentées à l'Office de révision du Code civil au sujet des noms légaux des personnes.

— Le Conseil du statut de la femme concernant leurs recommandations sur le rapport Boutin (discrimination dans les assurances, et les régimes de rentes).

— La Ligue des droits de l'homme demandant la tenue d'une Commission parlementaire sur le projet de règlement du chapitre 48 de la loi 65. La Ligue étant surtout préoccupée des règlements visant la mise sur pied du dossier social et médical cumulatif.

— Les travailleurs de Tricofil reçoivent notre appui et nous publions dans le bulletin de la FFQ mai/juin 1976, une liste des endroits où il est possible de se procurer les produits fabriqués par Tricofil.

V- Présence de la FFQ

5.1 La FFQ devient membre de l'Institut de recherche sur l'avancement de la femme.

5.2 Tournée de promotion

Une tournée de promotion de trois jours par la présidente provinciale dans la région du Saguenay-Lac Saint-Jean. Elle y rencontre une quinzaine de mouvements féminins, l'Exécutif ainsi que les autres membres du conseil régional. Elle entre en contact avec la population en général par le biais d'entrevues avec une quinzaine de média écrits et électroniques. Elle visite deux centres de femmes. Cette tournée fut très efficace grâce à sa bonne préparation qui avait été assurée par madame Claire Frère, présidente de ce conseil régional.

Suite page 20

5.3 Participations à des comités

- UNESCO - Comité de la condition féminine, Cora Houdet
- NOUVEAU DEPART - Comité de planification, Ghislaine Patry-Buisson, co-présidente, Michèle Jean, Sheila Finestone, YWCA - FFQ
- UQUAM - Comité consultatif pour la mise sur pied d'un cours sur la condition féminine, Ghislaine Patry-Buisson
- IRAT - Comité de lecture de la recherche sur le travail à temps partiel, Lucienne Aubert

5.4 Participation à des congrès ou autres réunions

- Junior League of Montreal. Assemblée annuelle - 17 mai 1976.
- Mouvement des femmes chrétiennes. Congrès annuel - 15 septembre 1976.
- Cercle des femmes journalistes. Colloque sur le recyclage des femmes - 14 octobre 1976.
- Cercle des femmes journalistes. 25e anniversaire - 12 novembre 1976
- Fédération des femmes des services communautaires juifs. Conseil général - 14 décembre 1976.
- Société d'étude et de conférences de Montréal. Conférence de madame Francine Mallet - 12 avril 1977.

Autres associations:

- Afeas. Assemblée régionale Montréal - 25 mai 1976.
- Afeas. Congrès provincial - 18 août 1976.
- Congrès de relations internationales du Québec - 30 septembre 1976.
- Chambre de Commerce de Montréal. Conférence de madame le Sénateur Thérèse Casgrain - 12 janvier 1977.
- Réunion des Tribunaux administratifs - 4 février 1977.
- Congrès du Comité national sur le statut de la femme - 18-19-20 mars 1977.

5.5 Réunions gouvernementales ou para-gouvernementales

- **Conseil du statut de la femme.** Journée d'information sur les stéréotypes. 4 juin 1976. Journée d'information sur les garderies, re: projet de règlement chapitre 48 de la loi 65.
- **Conseil consultatif de la situation de la femme, Ottawa.** Journée d'ouverture de l'exposition-séminaire Actuelle - Place Bonaventure - 9 septembre 1976.
- **Programme de promotion de la femme.** Réunion d'orientation avec les principales associations féminines du Canada - 3 et 4 mars 1977.
- **Unesco.** Consultation préalable à la 19e Conférence mondiale de l'Unesco - 13 juillet 1976.

VI- Une autre étape vers une meilleure coordination L'engagement d'une coordonnatrice

L'actualisation de nos nombreux projets, la ferme intention de travailler plus étroitement avec nos associations et conseils régionaux (par la tenue, par exemple, de meilleures réunions du Conseil général et d'un suivi plus articulé) nécessitent un immense travail que seuls les membres du Conseil d'administration et la secrétaire-adjointe ne peuvent assumer efficacement.

Dès septembre, nous avons entrepris des démarches auprès du Programme de promotion de la femme du Se-

crétariat d'Etat afin d'obtenir des fonds pour l'engagement d'une coordonnatrice qui se verrait confier des responsabilités relatives à l'expansion des comités de projets de lois et des programmes de formation mis sur pied par la FFQ.

A la fin de janvier, nous recevions une subvention de \$10,000. C'est un début! Nous aurions souhaité, bien sûr, engager cette personne plus rapidement. Mais il a fallu définir la fonction, rajuster notre budget car nous avions demandé un peu plus. Faire ratifier ces choses par le Conseil d'administration, dans une première expérience c'est toujours important, mais cela allonge indéniablement les délais.

Quoi qu'il en soit, le processus est définitivement en marche et cet engagement se fera au cours du mois de juin.

L'automne prochain, **la FFQ aura enfin une coordonnatrice!**

Mise sur pied de nouveaux comités

A l'automne, nous avons créé le Comité d'éducation et de formation ainsi que le Comité des résolutions. Déjà, vous avez pu vous rendre compte de la pertinence de ces comités au sein de notre mouvement.

J'aimerais souligner que ce n'est qu'au cours du présent exercice que nous avons pu apprécier véritablement la mise sur pied du Comité des finances, lequel avait été créé à la fin de mars 1976. Ce comité contribue largement à alléger les tâches de l'administration financière aux réunions du Conseil d'administration. D'autant plus que nos ressources financières continuent de s'accroître.

CONCLUSION

Au terme de ce troisième et dernier mandat à la présidence de la FFQ je ressens, une fois de plus, la difficulté de rappeler dans un document tous les éléments qui ont pu contribuer à assurer la vitalité du mouvement. Toutes les actions entreprises au cours de l'année qui se termine révèlent le dynamisme de l'équipe avec laquelle j'ai eu grand plaisir à travailler. La stabilité des membres a certes contribué à faciliter ce bon travail. Tous les membres sont demeurés en poste jusqu'à la fin de leur mandat.

Au nom des membres et de toutes les femmes qui ont bénéficié du bon travail d'une équipe profondément engagée, je remercie toutes mes collègues du Conseil d'administration. Certaines d'entre elles, Cora Houdet, Christiane Bacave, Michèle Jean, Sheila Finestone, étaient de l'équipe depuis au moins deux ans. Leur expérience et leur support m'ont été des plus précieux.

Au nom des membres du Conseil et en votre nom à toutes, je remercie Raymonde Beauchamp, secrétaire-adjointe depuis maintenant un an et demi. Sa compétence et son grand dévouement contribuent grandement à la bonne marche du mouvement et particulièrement au développement de notre secrétariat.

En votre nom je dis aussi merci à l'équipe du Centre de renseignements et de documentation dirigé par l'inlassable Gabrielle Labbé.

C'est avec fierté et honneur que j'ai assumé le rôle de présidente de la FFQ. Je vous remercie de la confiance que vous m'avez accordée.

Ghislaine Patry-Buisson

La question du travail à temps partiel n'a pas été tranchée définitivement au congrès. Peu s'en faut. La réflexion continue. Nous invitons les membres à prendre connaissance du document suivant afin de poursuivre les discussions.

Extrait du rapport des activités du congrès de la CSD (Centrale des Syndicats démocratiques) qui s'est tenu les 8, 9, 10 et 11 juin 1977.

VI. Le travail féminin

a) La discrimination dans les conventions collectives

La CSD a donné suite à une recommandation du Congrès de 1975 qui voulait qu'elle fasse un dénombrement des conventions collectives afin d'y découvrir s'il y existait de la discrimination dans les conditions de travail des femmes.

Effectivement, une étude des conventions collectives a été faite:

116 conventions ont retenu l'attention, soit:

- 38 ans le secteur Textile
- 23 dans le secteur Vêtement
- 18 dans le secteur Commerce
- 15 dans le secteur Métallurgie
- 12 dans le secteur Bâtiment - Bois - Meuble
- 10 dans le secteur Public - Imprimerie

ce qui nous apparaît un échantillonnage assez représentatif. La grille d'études de chacune de ces conventions a porté sur les conditions de travail suivantes: périodes d'approbation, de repas, de repos, le travail de nuit, travail lourd, congés-maladie, maternité et le taux de salaire.

Constatations: sur 116 conventions, on ne trouve pas de discrimination quant aux périodes d'approbation, de repas et de repos. Cependant, il faut noter que seulement 87 conventions prévoient des primes de repos;

- 42 conventions stipulent que les femmes doivent travailler la nuit, dont 33 dans le secteur du Textile; 8 dans la Métallurgie et 1 dans les hôpitaux;

- 1 seule convention collective détermine une limite de pesanteur pour les salariés féminins;

- 34 conventions accordent des congés-maladie, soit 18 dans le Commerce, 8 dans le secteur Public et Imprimerie; 5 dans le secteur Métallurgie; 2 dans celui du Textile; 1 dans le Bâtiment. Quant au secteur Vêtement, aucune des conventions analysées ne donne droit à des jours de maladie.

Quant au nombre de jours de maladie permis, il varie d'une journée à 180 jours. Ils ne sont cumulatif que dans 17 conventions, soit:

- 2 dans le secteur Textile
- 3 dans le secteur Métallurgie
- 5 dans le secteur Public
- 7 dans le secteur Commerce.

- 62 conventions prévoient que les femmes ont droit à une prise de congé de maternité. Ces congés peuvent varier de deux (2) mois à un (1) an.

Parmi ces 62 conventions, 26 ordonnent le départ de salarié féminin au 7ème et 8ème mois de la grossesse.

Quant au retour de la femme à son travail, 56 conventions garantissent le retour à l'occupation qu'elle avait au moment de départ.

Ces observations sont faites à la suite de l'analyse de:

- 16 conventions sur 23 dans le secteur Vêtement

- 7 conventions sur 12 dans le secteur Bâtiment et Bois

- 6 conventions sur 38 dans le secteur Textile

- 13 conventions sur 15 dans le secteur Métallurgie

- 8 conventions sur 10 dans le secteur Public - Imprimerie

- 12 conventions sur 18 dans le secteur Commerce.

Il faut bien noter que **c'est dans le secteur du Textile où se retrouvent le plus de conventions sans possibilité de prise de congé de maternité, soit 84%.**

- 9 conventions prévoient que le taux de salaire pour une même occupation pour la femme est moins élevé que celui pour l'homme.

On note que dans 15 conventions, il existe une échelle de salaire applicable à la femme.

b) La place de la femme dans la CSD

- 148 syndicats comptent dans ses rangs un certain nombre de femmes soit environ 50%. Il y a environ 10 ans, sur 890 officiers, 216 femmes occupaient un poste d'officier dans un syndicat: 53 présidents, secrétaires et 66 trésoriers.

Le tableau qui suit nous démontre la répartition par secteur et par poste des officiers féminins.

SECTEURS	Postes occupés par les femmes				Total	Nombre d'officiers
	Prés.	Sec.	Trés.			
Const. & Cim.	28				0	84
Bois Ouvré et Meuble	33	1			1	99
Commerce	43	6	14	10	30	129
Hôpitaux	9	7	9	9	26	27
Imprimerie	8	1	1	1	3	24
Métallurgie	58	3	11	6	20	174
Papier	2				0	6
Service Publics	21	5	10	6	21	63
Textile	48	8	15	9	31	144
Vêtement	48	23	36	25	84	144
TOTAUX	298	53	97	66	216	894

- C'est dans les secteurs du Vêtements, du Textile et du Commerce où l'on recrute le plus d'officiers féminins, soit:

- 37 syndicats du secteur Vêtement

- 22 syndicats du secteur Textile

- 20 syndicats du secteur Commerce

c'est-à-dire les syndicats et secteurs où l'on retrouve le plus de main-d'oeuvre féminine.

Suite page 22

Le tableau suivant démontre le dénombrement des syndicats par région et secteur où les femmes occupent des postes d'officiers.

Région	Nombre de syndicats	Bois Ouvré		Pulpe & Serv.			TOTAUX			
		Bâtiment	Meuble	Commerce	Hôpitaux	Métallurgie	Papier	Pub. Textile	Vêtement	TOTAUX
Rimouski Sag.- Lac St-J.	18			2		1	1			4
Québec	80		1	4		2	2	4	9	22
Bois-Francis	33			3		1	1		5	10
Trois-Riv. Shawinigan	22					2	1	2	5	10
Drum'ville	15				1	2		1	2	6
Estrie	39			6	1	1	1	3	3	15
Montréal	90		1	5	8	3	5	12	13	49
TOTAUX	298		2	20	10	12		11	22	37

Depuis le début de la Centrale, le mouvement a élu une femme comme membre du Conseil de Direction.

Egalement, le Congrès a désigné une femme pour siéger sur le Comité Provincial du Statut de la Femme.

Une femme occupe un poste de permanent à la CSD

La participation de la femme aux principales activités de la Centrale

- Au congrès de 1973, parmi les 335 délégués présents, on retrouvait 46 femmes, soit une représentation de 13.5%; sur 260 délégués officiels, il y avait 30 femmes, soit 11.3%; sur 75 délégués fraternels, il y avait 16 femmes, soit 21.3%.

- Au congrès 1975, la répartition était la suivante:
408 délégués présents, dont 62 femmes, soit 15.2%;
346 délégués officiels, dont 47 femmes, soit 13.5%;
62 délégués fraternels, dont 15 femmes, soit 24.2%.

- Aux Assemblées plénières:

La présence des femmes aux Assemblées plénières varie légèrement bien qu'elle ait augmenté depuis juin 1974.

Aux activités de formation durant l'année 1976-77

- Quatre femmes se sont inscrites et ont suivi les sessions de formation à la négociation collective;

- Sept ont participé à des cours pour les agents de griefs ou délégués;

- Sept étaient présentes à la Forêt Montmorency à l'occasion de la session de formation pour militants à l'expansion et au maintien syndical;

- Enfin, près de soixante femmes ont suivi les sessions tenues à travers la province à l'occasion des CFOR.

TABLEAU 27 - Participation de la femme aux assemblées plénières et aux congrès

DATE	ENDROIT	OFFICIELS		FRATERNELS		TOTAUX		
		Total Délégués féminins	Total Délégués féminins	Total Délégués féminins	Total Délégués féminins			
6-7/10/72	Jonquière	138	11	38	12	176	23	18.7%
9-10/2/73	Québec	177	16	58	14	235	30	12.7%
16-17/11/73	Québec	176	17	67	11	243	28	11.5%
1-2/3/74	Cap Mad.	182	15	67	10	249	25	10%
13-14-15/6/74	Granby	186	24	86	17	272	41	11.4%
15-16/11/74	Victoriaville	197	21	80	12	277	33	11.9%
28/3-1/2/75	Sherbrooke	194	26	84	25	278	51	18.4%
31/10-1/11/75	Montréal	170	26	81	14	251	40	15.9%
27-28/2/76	Québec	174	24	69	11	243	35	14.4%
10-11-12/6/76	Chicoutimi	204	31	84	17	288	48	16.4%
19-20/11/76	Drummondv.	199	29	79	20	278	49	21.4%
4-5/3/77	Montréal	170	23	138	20	308	43	14%

A la lecture de ce document, on ne peut que constater la discrimination flagrante dans les conventions collectives sans parler des discriminations plus subtiles: description des tâches, promotion, formation en industrie.

Les conventions collectives ne sont donc pas - pour le moment - la panacée aux problèmes des femmes. Il faut aussi modifier les lois, l'éducation et entreprendre une action collective pour améliorer les conditions de travail à temps partiel et à temps plein.

LA FÉDÉRATION DES FEMMES DU QUÉBEC

CENTRE DE RENSEIGNEMENTS ET DE DOCUMENTATION

RAPPORT DES ACTIVITES 1976-1977

Le Centre de renseignements et de documentation poursuit son oeuvre. Les objectifs demeurent les mêmes: renseignements, documentation, communication.

Les femmes s'intéressent de plus en plus aux associations féminines. D'où, demande plus fréquente de renseignements au sujet de la FFQ. L'envoi de la brochure explicative de la FFQ jointe à quelques bulletins entraîne le plus souvent une adhésion.

L'avortement, le divorce, les garderies, la drogue, l'alcoolisme, l'éducation sexuelle, la discrimination de la femme au travail sont les sujets qui posent le plus de problèmes. Il nous arrive d'acheminer les demandes de renseignements vers Action-Femmes dont le service est bien organisé, courtois et efficace.

Les réalisatrices du programme Nouveau-Départ entrepris conjointement par le YWCA et la FFQ, ont confié au CRD la responsabilité de fournir l'information. Au moins cinq à six cents appels ont pris d'assaut notre service téléphonique et les bénévoles pendant des jours et des semaines n'ont eu aucun répit. L'expérience a été essoufflante mais elle nous aura appris beaucoup de choses. Entre autres, elles nous a convaincues du grand besoin qu'ont les femmes d'être aidées par des associations comme la nôtre.

Tenir à la disposition de la clientèle une documentation bien diversifiée, tel est le service essentiel du CRD. A ce niveau, en dépit de la bonne volonté générale, nous fonctionnons dans l'indigence. Aucun crédit n'est disponible pour l'achat de journaux, de périodiques, de livres qui jusqu'ici nous ont été donnés ou prêtés. Cette situation ne peut s'éterniser. Une secrétaire pouvant offrir de 10 à 15 heures par semaine serait indispensable. En effet, assigner les descripteurs sur les documents, ranger les documents, constituer les fichiers, établir au moins cinq fiches descriptives pour un seul volume constituent un ensemble de tâches auxquelles la responsable ne peut suffire si elle-même doit encore se préoccuper de prendre con-



Madame Thérèse Casgrain était parmi les nombreuses invitées du buffet-rencontre organisé par le CRD à la demande du Conseil d'administration et offert à tous les membres qui ont fait partie des Conseils d'administration de la FFQ au cours de la première décennie.

naissance des documents, de répondre à la clientèle et d'assumer la direction du Centre.

Louise Lefebvre, notre bibliothécaire professionnelle, est toujours disposée à conseiller le CRD et à initier toute personne qui serait prête et se sentirait apte à accomplir quelques unes des tâches requises au bon fonctionnement du Centre. A deux reprises, nous avons eu des étudiantes intéressées à ce travail, dont la collaboration fut précieuse. Une bénévole qualifiée qui s'engagerait d'une façon stable sauverait la situation. C'est une sorte de miracle qu'on peut toujours espérer.

Malgré nos lacunes, je reçois constamment de nombreux témoignages de personnes qui m'assurent avoir trouvé au CRD l'information qu'elles n'avaient pu découvrir ailleurs. L'explication vient peut-être du fait

que nous avons moins de documents, que ceux-ci sont choisis, qu'une personne avisée se trouve toujours là pour aider celle qui fait la recherche et qui presque toujours dispose d'un temps minimum.

A titre d'exemple de clients satisfaits, mentionnons le cas des 15 étudiantes (garçons et filles) du Département de Criminologie de l'Université de Montréal qui sont venus et revenus pendant le mois de mars travailler à une recherche sur l'avortement.

Je tiens à souligner l'excellente qualité de la documentation du Conseil consultatif de la situation de la femme, du Conseil du statut de la femme et du Bureau de la Coordonnatrice. Ces documents sont utilisés la plupart du temps par notre clientèle. Fait surprenant, leur existence paraît le plus souvent être une révélation pour le client qui les consulte. Ce détail intéressant confirme l'opportunité des services que peut rendre le CRD.

Favoriser la communication, nous avons atteint cet objectif de plusieurs façons. La grande solitude des gens dans le monde actuel fait que les contacts de personne à personne, qu'il s'agisse d'entrevues ou de conversations téléphoniques, ont une importance particulière. Ce service atteint la dimension de l'accueil. Ce sont les seuls moments où les bénévoles comme moi-même avons parfois "l'illusion" d'être indispensables.

Nous avons également participé à plusieurs projets de la Fédération. Christiane Bacave a donné au Centre un cours d'initiation à la vie politique. Deux groupes d'une quarantaine de femmes ont bénéficié de deux sessions. Vingt rencontres-discussions-travaux pratiques ont donc eu lieu au Centre. Un travail sérieux s'est accompli dans un climat d'amitié.

Lors du buffet-rencontre organisé par le CRD à la demande du Conseil d'administration et offert à tous les membres qui ont fait partie des Conseils d'administration de la FFQ au cours de la première décennie, plus de 80 personnes ont pris part à cette réunion: le Sénateur Thérèse

suite p. 24

Casgrain, le Ministre du Revenu national, Monique Bégin, le Juge Réjane Colas, madame Yvette Rousseau, présidente nationale du CCSF, mesdames Rita Cadieux et Marie-Paul Dandois, anciennes présidentes de la FFQ, s'étaient rendues à notre invitation. Le mérite de cette organisation revient en majeure partie à Jeanne Gariépy, Claire Kahanov, Huguette Lapointe-Roy et Dorothee Lorrain, toutes membres du Comité administratif du Centre, ainsi qu'à quatre bénévoles, Lucienne Guillemette, Jacqueline Lauzon, Monique Parizeau et Marguerite Syrie.

Enfin, le Centre est toujours disponible pour les comités qui veulent l'utiliser. La seule condition est de réserver à l'avance.

A mon grand regret, nous n'avons pu remettre en marche le Concours Yvette Rousseau. Cet outil précieux servait nos objectifs. Il permettait à Madame Tout-le-Monde de s'exprimer, de partout au Québec, même du coin le plus éloigné, quels que soient son âge, sa condition de vie. Toutes les femmes avaient la possibilité de donner leur avis sur des questions jugées prioritaires, compte tenu de la survie d'une société. Trop souvent, les opinions qui prévalent et les buts poursuivis ne sont pas vraiment représentatifs de la majorité. La FFQ rôle d'information à jouer. A mon sens, le Concours servait la bonne cause. Ne faudrait-il pas y revenir? Ou alors qu'on trouve une meilleure formule.

Il me reste à remercier le Conseil d'administration et le Secrétariat dont les membres pendant toute cette année ont traité le personnel du Centre avec beaucoup d'égards.

Mme Alphonsine Howlett qui a courageusement tenté, avec l'aide de son comité administratif, d'améliorer notre situation budgétaire.

Nos bénévoles:

Solange Gauthier
Andrée Foreman
Odile Hamel
Marcelle Gilman
Lucienne Guillemette
Jacqueline Lauzon
Monique Parizeau
Marguerite Syrie

dont le dévouement exceptionnel est pour moi le soutien indispensable qui me permet de persévérer au Centre.

Gabrille Labbé,
Responsable

ASSOCIATIONS

LA VOIX DES FEMMES DU QUEBEC

ATTENTION!

Une nouvelle boîte postale!

**Boîte postale 339,
Côte des Neiges
Montreal. H3S 2S6**

QUELQUES SUGGESTIONS POUR UNE NOUVELLE FACON DE VIVRE VOS VACANCES D'ETE

ATELIERS D'ETE sur la paix,
le désarmement et autres
problèmes analogues.

Lieu: Grindstone Island.

1 — Swords to **Ploughshares** — "De l'Epee à la Charrue" — du 15 au 25 juillet 1977. Parrainé par le Conseil Canadien des Eglises, le Comité des Services des Amis Canadiens, CUSO (SUCO) et autres.

Des études enrichissantes où vous pouvez aussi bien lire que pratiquer la voile et la natation dans un site enchanteur.

Le coût est de \$150.00 pour dix jours, chambre, pension et enseignement compris.

2 — **Grindstone School for Peace** — "Ecole Grindstone pour la Paix" — du 30 juillet au 19 août.

Les thèmes traités seront: Le changement social fait sans violence; l'ordre économique international; la lutte des peuples autochtones pour une société humaniste qui accentue la relation entre l'action et l'éducation.

L'île Grindstone est située sur le lac Rideau près de Portland en Ontario entre Kingston et Ottawa.

Ecrivez à: 562 rue Johnson, Kingston, Ontario; ou téléphonez à Ann Gertler.

La Junior League

WHAT is a junior league?

A Junior League is not an end in itself. It is a vehicle, or enabler, for carrying out the purpose of all Junior Leagues

to promote voluntarism;
to develop the potential of its member for voluntary participation in community affairs; and

to demonstrate the effectiveness of trained volunteers.

A League carries out its purpose by providing its members with a varied and balanced program of opportunities -

A. Opportunities for on-the-job training

1. through involvement in the League and in community betterment.

2. through involvement in the responsibilities relating to maintaining the vehicle (the Junior League) at a high efficiency level.

B. Funds

1. To enable the most thorough research, most sophisticated program planning and implementation, and best possible training and professional guidance.

2. To enable excellent educational programs for the membership.

It remains, then, that every type of involvement in or through a Junior League, regardless of whether it is referred to as a project, program, activity, event, placement, League or community board or committee responsibility, should be undertaken to support directly the common purpose of the Junior Leagues

and/or

to indirectly support this purpose, through a strategy designed to help the League meet its individual goals or objectives which relate to the successful realization of its full potentialities as a dynamic force in the community. In such a situation, the selection of the program and of the volunteer(s) is critical. It must be recognized, moreover, that this type of effort or undertaking, like the League, is not an end in itself.

When you are asked, "What is the Junior League?", do you have an answer?

We all know that our main purpose is to train our members for effective participation in the community. However, what a Junior Leaver offers the community after her League training is more than just her hands; she offers her mind, her

Associations (suite)

capabilities ripe for responsibility, her sensitivity to people, and her service as a leader.

Fédération des femmes des services communautaires juifs

En tant que représentante de notre Fédération, j'ai l'honneur de vous présenter quelques observations des derniers événements passés dans notre association avec la Fédération des Femmes du Québec.

Tout d'abord, l'élection de Madame Sheila Finestone, comme présidente du conseil d'administration de la Fédération des Femmes du Québec; cette élection qui a eu lieu au cours de l'assemblée générale annuelle, tenue à Sherbrooke le 15 mai 1977 est un événement très significatif pour nous, non seulement à cause de la reconnaissance de sa compétence et de son efficacité mais aussi à cause du fait qu'elle représente notre propre communauté. En effet, c'est la première fois qu'une d'entre nous, et une anglophone, est élue à cette position honorifique; il faut aussi noter qu'elle fut élue à l'unanimité et reçue chaleureusement par toutes.

Le Congrès annuel avait pour sujet: le travail à temps partiel, piège ou option?

De nombreuses résolutions furent passées sans oublier les objections faites par les unions et les professionnels de toute part.

Ces résolutions s'adressent au ministère du Travail, (provincial et fédéral), afin d'accorder à tous les travailleurs à temps partiel les mêmes avantages que ceux auxquels ont droit les employés à temps plein:-

- faciliter la syndicalisation des travailleurs à temps partiel
- mettre sur pied dans chacune des régions des programmes d'information, des conscientisation et de sensibilisation aux problèmes du travail à temps partiel.

Elles s'adressent également au ministère des Affaires sociales dans le but d'offrir des choix réels concernant les formules d'emploi

choisies (temps plein, temps partiel...)

- mettre sur pied des réseaux de garderies

- au niveau éducatif, former des équipes volantes d'information et création d'activités expérientielles.

La Fédération des Femmes du Québec prévoit, à long terme, de nouvelles formules d'organisation flexibles du travail pratiquées à l'extérieur du Québec et du Canada telles que: le travail couplé, le travail partagé, le travail bilocalisé, le travail dénivelé, le travail à temps partiel, la semaine du travail décroissante pour les préretraitées afin d'étudier les possibilités d'application de telles formules en milieu québécois.

Au Congrès annuel, plusieurs groupes affiliés ont offert des résolutions touchant divers champs tels que: l'avortement la femme indienne...

La Fédération des femmes des services communautaires juifs a proposé la reconnaissance d'un bénévolat féminin compétent.

Qu'il reçoive des exemptions fiscales, que statut, sa valeur, sa compétence, son entraînement, soient reconnus partout et sont autant d'exemples de ce genre de reconnaissance.

Notre résolution fut acceptée en général à l'exception de quelques petits accrochages spécifiques qui seront tablés et reconsidérés en Comité.

A cause de l'état actuel des choses, il me semble qu'il est essentiel que nous nous impliquions d'avantage en dialoguant plus profondément en partageant nos expériences et nos travaux mutuels et en trouvant des moyens de s'atteindre dans la grande Communauté Québécoise.

Soumis avec respect,
Jackie Freedman, Liaison

Association des femmes diplômées des universités INTERVENTIONS DE L'A.F.D.U.

Dossiers des enfants maltraités

Le ministère des Affaires sociales et le ministère de la Justice

faisaient parvenir à près de 1,000, 000 de familles un feuillet d'information intitulé "Au secours des enfants maltraités - Ils ont le droit d'être aimés, éduqués, protégés" le document était joint aux chèques d'allocations familiales.

Le comité pour la Protection de la Jeunesse est déjà actif et l'on peut joindre des personnes responsables en téléphonant à Montréal à 873-5435 et pour le reste du Québec à 1-800-361-8854.

Rappelons que l'A.F.D.U. a été très vigilante dans ce dossier. La majorité des recommandations proposées par l'A.F.D.U. sont maintenant effectives et le Conseil d'administration a fait parvenir une lettre de félicitations au Comité.

Prêt bancaire

Une lettre de protestation a été envoyée, pour une femme à qui l'on a refusé un prêt bancaire, aux journaux et à la Banque d'Epargne de la Cité et du District de Montréal.

Le Devoir du 21 février, 1977 rapportait les faits suivants. Une dame, ayant en mains son contrat de mariage attestant qu'elle est mariée en séparation de biens et des certificats d'obligation du gouvernement d'une valeur totale de \$10,000.00, se présente à une succursale de la Banque d'Epargne de la Cité et de District de Montréal, pour emprunter \$10,000.00 pour quelques mois. Il lui est impossible d'obtenir ce prêt sans la signature de son mari, alors gravement malade, malgré la qualité des garanties offertes.

Club Culturel Humanitaire Châtelaine

C.P. 147 - Jonquière

Le 10ième anniversaire du Club Châtelaine a été fort réussi. Près de cent cinquante (150) personnes s'étaient donné rendez-vous pour faire un succès de cette soirée-bénéfice.

Je ne voudrais pas terminer mon mandat à la présidence, sans remercier chacune d'entre vous qui m'a-

Suite page 26

Associations (suite)

vez permis de vivre cette expérience intéressante à plusieurs points de vue. Votre collaboration, votre indulgence et votre encouragement ne m'ont point fait défaut, de tel sorte que j'ai vu passer ces deux années bien rapidement.

N'est-il pas vrai, qu'en bonne compagnie, le temps file hélas, trop vite!!... et les Châtelaines sont des compagnes qu'il fait toujours bon retrouver. A chacune, je souhaite un été rempli de soleil, de joie et de repos!

Bien sincèrement,
Suzanne S. Bonneau, présidente.

Montreal Lakeshore University Women

Le Montreal Lakeshore Branch of the Canadian Federation of University Women a soumis un mémoire au sujet du projet de loi numéro 1, le 8 juin dernier, à la Commission parlementaire siégeant à Québec et entendant les mémoires de différentes associations.

Ligue des femmes du Québec

Le premier numéro du bulletin de la **Ligue des femmes** est sorti il y a quelques semaines, un peu avant le congrès de la Ligue qui s'est déroulé les 22, 23 et 24 avril au CLSA Saint-Louis et dont le thème étant "La femme, citoyenne à part entière".

La Ligue des Femmes du Québec a fait parvenir à plusieurs organisations, consommateurs, syndicats etc... cette pétition pour le retrait de la taxe de vente sur les vêtements pour enfants.

PETITION

La Ligue des Femmes du Québec, s'oppose fermement, à l'imposition d'une taxe de vente, sur les vêtements pour enfants; et exige, avec l'appui des travailleurs soussignés, l'abolition de cette loi.

The Ligue des Femmes du Québec, is firmly opposed to the enforcement of a sales tax on childrens' clothing and demands with

the support of the working people, undersigned the abolition of this law.

La remise de cette pétition, sera présentée, par une délégation, le 13 juin 1977, à M. Jacques Parizeau, ministre des Finances.

This petition, will be presented, by a delegation, the 13 of June, to M. Jacques Parizeau, Minister of Finance.

YWCA

La femme et son Nom...

LE NOM QUE NOUS RECEVONS A LA NAISSANCE NOUS IDENTIFIE POUR LA VIE. Une femme qui abandonne son nom au moment du mariage brise la continuité de SA VIE. Adopter le nom de son mari symbolise la notion de propriété, concept dépassé et non conforme aux principes d'EGALITE entre époux.

De plus, une femme qui désire **REPRENDRE SON NOM DE NAISSANCE** peut le faire sans AUCUNE DIFFICULTE LEGALE.

VOICI LA MARCHÉ A SUIVRE: Lors de la période de transition, avisez vos parents, vos amis intimes, vos voisins, votre employeur que dorénavant vous utilisez votre nom de naissance. Soyez constante et efforcez-vous de régulariser votre situation au plus tôt. Les rubriques ci-dessous mentionnées sont PAR ORDRE D'IMPORTANCE.

CARTE D'ASSURANCE SOCIALE: Demandez une formule pour modification de nom à votre bureau local de l'Assurance Chômage. On vous fournira les informations nécessaires. (NOTE: La présentation de votre certificat de naissance comme pièce justificative est suffisante et aucun autre document est obligatoire.)

PERMIS DE CONDUIRE: Ecrivez au Bureau des véhicules automobiles, 880 Chemin Ste-Foy, Québec, P.Q. G1S 4N3, pour les aviser que vous reprenez votre nom de naissance. Si vous ne désirez pas que le nom de votre mari apparaisse sur votre permis de conduire, mentionnez-le dans votre lettre. Joignez une photocopie de votre cer-

tificat de naissance à votre requête.

CARTE D'ASSURANCE-MALADIE: Votre nouvelle carte d'assurance-maladie est à votre nom de naissance. Si le nom marital s'y trouve, retournez votre carte en exigeant qu'elle soit faite à votre nom seulement.

BANQUES ET CAISSES POPULAIRES: Renseignez-vous de la procédure à suivre auprès de votre banque ou de votre caisse populaire.

ALLOCATIONS FAMILIALES: Adressez-vous à votre bureau de poste pour obtenir une formule d'application régulière de demande d'allocations familiales. Complétez la formule en indiquant que vous désirez recevoir vos chèques à votre nom de naissance.

IMPOTS: Lorsque vous complétez votre prochaine déclaration d'impôts, indiquez votre nom de naissance dans la rubrique 'changement de nom' s'il y a lieu.

REGIE DES RENTES DU QUEBEC: En modifiant votre identification sur la carte d'assurance-sociale, le changement s'effectue automatiquement à la régie des rentes.

CARTES DE CREDIT: Vous pouvez obtenir des cartes de crédit à votre nom de naissance si vous détenez un emploi depuis au moins un an et si vous êtes financièrement indépendante.

Certes quelques démarches à faire mais n'en vaut-il pas la peine pour considérer la femme mariée comme une PERSONNE DISTINCTE DE SON MARI?

TOUT CE QUI VOUS APPARTIENT PEUT ETRE A VOTRE NOM ET C'EST VOTRE DROIT DE L'EXIGER.

Désirez-vous plus de renseignements sur votre nom légal (nom de naissance) ou sur le comité 'La Femme et son Nom'?

Ecrivez au COMITE LA FEMME ET SON NOM
a/s YWCA
1355 Dorchester ouest
Montréal, P.Q.
H3G 1T3.

Il nous fera plaisir de vous fournir toute documentation sur le(s) sujet(s) choisi(s).

Extrait du
mémoire de la
Fédération des Femmes du Québec

**Au Comité permanent sur la
justice et les questions
juridiques du Canada sur le
projet de loi C-25**

Loi visant à compléter la législation canadienne
actuelle en matière de discrimination et de protection de la vie privée

Avril 1977

INTRODUCTION

Les membres de la Fédération des femmes du Québec, comme ceux de nombreux autres organismes (1) ont manifesté le plus grand intérêt pour le projet de charte des droits de la personne et pour la commission. Ce texte et cet organisme apparaissent comme la garantie législative des droits pour lesquels nous avons combattu. Cependant les voies qui mènent du droit à la Justice, dans nos sociétés traditionnellement patriarcales, ne manquent pas de détours!

Or, précisément, la Justice dont les femmes ont un ardent besoin, diffère des formes concrètes et habituelles de la justice légale. S'il nous apparaît essentiel de critiquer le projet de loi C-25, c'est avant tout parce que nous voulons promouvoir une justice moderne fondée sur des conceptions radicalement nouvelles des humains et des sociétés.

L'abondance de NOTRE pays, le souci écologique et son corollaire, la notion de "qualité de la vie", le projet de société post-industrielle, les politiques de paix, l'accès aux techniques de communication, la démocratisation de l'enseignement... sont autant de variables qui révolutionnent l'idée même de justice. Cette idée, notons-le bien, est contemporaine des mouvements de libération des femmes et les concerne, en tant qu'individus et groupe, sur un pied d'égalité avec les hommes.

Malheureusement des hiatus, voire des contradictions subsistent encore entre ce projet global et les mesures concrètes législatives qui sont supposées y conduire. Les lacunes et les ambiguïtés du projet de loi C-25, en sont un exemple. Nous sommes très conscientes, entre autres, que le droit à un salaire égal pour un travail égal, demeurera lettre morte tant et aussi longtemps que l'organisation d'ensemble du travail et de l'enseignement qui y prépare ne sera pas planifiée et coordonnée, tant et aussi longtemps que le chômage et l'inflation seront perçus comme des maux nécessaires de notre économie. Et que dire du silence du projet C-25 au regard des priorités sociales qui nous concernent spécifiquement en tant que femmes: la maternité (qui peut être aussi non désirée), la responsabilité des enfants, les travaux domestiques toujours effectués gratuitement, la pauvreté due à la situation de famille ou à l'âge? Or, c'est dans tous ces secteurs que les femmes, traditionnellement confinées dans leur pseudo-rôle, subissent une injustice qui n'est rien de moins que "naturelle", mais parfaitement sociale et politique.

Pendant nous ne pouvons que nous réjouir de voir le

gouvernement canadien tenter de légiférer en la matière. Comme citoyennes nous sommes de plus en plus déterminées à défendre nos droits dans le présent et à collaborer à en bâtir de plus solides pour tous, dans le futur. Nous voulons donc considérer le projet de loi C-25 comme une étape que d'autres suivront, plus conformes à l'ouverture d'esprit de la déclaration universelle des droits et franchement articulées à la déclaration canadienne des droits. A chaque progrès de notre société devront correspondre des améliorations morales de la législation. Dans le futur les Canadiennes n'accepteront plus d'être les parents pauvres de la société.

- (1) On connaît déjà, depuis 1970, les recommandations de la Commission Royale d'enquête sur la situation de la femme, les travaux du Conseil consultatif de la Situation de la Femme relatifs aux projets de lois C-72 et C-25. Parallèlement, la Fédération des femmes du Québec a travaillé et est intervenue dans le même sens.

CONCLUSION

Tout en félicitant le gouvernement de ce que la loi C-25 vise la **personne** et ses droits, nous ne pouvons passer sous silence les lacunes de la législation dont les femmes sont l'objet.

Notre raison d'être, comme groupe, est précisément la défense de nos droits, comme personnes de sexe féminin et la lutte contre les discriminations multiples: l'inégalité des chances dans la vie économique, sociale et politique, l'inégalité des rétributions pour des travaux équivalents, l'irresponsabilité des organismes publics face à la maternité. C'est pourquoi notre mémoire insiste spécifiquement sur les questions:

- 1) d'égalité des chances (articles 7, 9, 10)
- 2) de rétribution du travail (article 11)
- 3) de grossesse — cette dernière ayant été au cours du temps la "justification" de l'infériorisation des femmes (articles 2, 3, 15).

Nous sommes cependant surprises de constater que la partie de la loi fondant la commission ne respecte pas l'esprit de la charte: si la commission a pour mission de lutter contre les injustices sociales, pour minimiser la plus flagrante, il faudrait que la répartition de ses membres reflète le pourcentage hommes/femmes dans la société. Il faudrait aussi que ladite commission dispose d'un pouvoir réel, en particulier en ce qui concerne les pénalités attribuées aux contrevenants à la loi; et qu'enfin elle ne soit pas traitée comme un organisme de fa-

suite de p. 28

Suite de la page 27

cade, derrière laquelle le seul ministre responsable détiendrait le véritable pouvoir. Ce dernier point nous paraît fondamental en égard à la question de la vie privée.

Pour terminer, nous nous interrogeons sur la logique même du processus législatif: que pouvons-nous attendre de l'application de la loi C-25, si nous avons déjà pu voir le gouvernement négliger ses propres commissions d'enquête?

Le rapport de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada recommandait explicitement la formation d'une section temporaire de la Commission des droits de la personne, concernant les droits trop longtemps négligés des femmes (recommandation 7, chapitre 10, p. 439).

Nous espérons que l'adoption de la loi et sa mise en application immédiate favoriseront l'avènement d'une société vraiment démocratique, c'est-à-dire une société où les femmes ne seront plus objets de la discrimination et instruments involontaires de la perpétuation des rapports de domination. Précisons qu'une telle société n'a,

selon nous, jamais existé, et que nous sommes fières de travailler à son apparition. Précisons que l'inclusion de la loi sur les Indiens dans le champ de juridiction du projet C-25 est une condition sine qua non d'une véritable démocratie canadienne.

Il nous paraît donc plus important que jamais d'attirer l'attention du gouvernement sur les questions spécifiques aux femmes.

Le tout respectueusement soumis,

par Ghislaine Patry-Buisson,
présidente,
Marie-Germaine Guioimar,
responsable du comité de
lecture des lois

et par Madeleine Dubuc, Aline Gobeil,
Sylvia Kissin, Lucienne Aubert,
Dominique Davies, Gaby Lasry,
Huguette Roy, Pierrette S. McDonnomy,
Louise Piché.

Le Mouvement des Caisses Populaires Desjardins, en collaboration avec la Fédération de Québec des C.P. Desjardins, l'Union Régionale de Montréal des C.P. Desjardins, La Société d'Assurance des C.P. Desjardins, l'Assurance-Vie Desjardins, La Sauvegarde-Compagnie d'Assurance sur la Vie, La Sécurité-Compagnie d'Assurance Générale du Canada, la Fiducie du Québec, présente:

le PRIX YVETTE-ROUSSEAU (1977)

HISTORIQUE

Le prix Yvette-Rousseau a été fondé le 20 novembre 1973 par le Centre de Renseignements et de documentation de la Fédération des Femmes du Québec dans le but de solliciter la réflexion des femmes sur les problèmes qui se posent à la société dans laquelle elles vivent.

THEME: La femme et l'économie

Aspects particuliers:

- 1- La femme et le travail
- 2- La femme consommatrice
- 3- La femme et l'administration d'un budget
- 4- La femme et la coopération
- 5- La femme: l'épargne et le crédit
- 6- La femme et la fiscalité
- 7- La femme et le revenu minimum garanti
- 8- Reconnaissance de la participation de la femme dans le produit national brut.

*"Ce que les femmes produisent,
c'est le travailleur lui-même."*

— Mariarosa Dalla Costa

REGLEMENT DU CONCOURS

Ouverture du concours: le 15 juin 1977.

Fermeture du concours: le 15 octobre 1977.

Est éligible toute personne de sexe féminin de dix-huit ans et plus.

Thème: La femme et l'économie.

Essai de 10 à 20 pages dactylographiées si possible, à double interligne.

L'essai ne doit pas être signé. L'enveloppe d'expédition devra contenir une seconde enveloppe scellée dans

laquelle l'auteur donnera ses nom, adresse, numéro de téléphone et signature.

La préposée au dépouillement du courrier allouera un numéro à chaque concurrente; ce numéro sera reporté sur chaque page de l'essai et sur l'enveloppe d'identification. Celle-ci ne sera ouverte qu'après l'attribution des prix.

Critères de sélection: approche positive du problème - réalisme dans la solution - originalité de la pensée.

Le fait de concourir implique pour les participantes l'acceptation du présent règlement, et l'arbitrage du comité d'organisation sur tous les problèmes d'interprétation dudit règlement.

Les textes seront adressés à: Prix Yvette-Rousseau, C.P. 520, Succursale Desjardins, Montréal H5B 1B6. Pour renseignements: tél. 1-(514)-484-0189.

Remise des prix et mentions à l'Hôtel Méridien le deux décembre 1977 en présence des membres du jury, de Madame Yvette Rousseau, présidente du Conseil consultatif de la situation de la femme, et de Monsieur Alfred Rouleau, président du M.C.P.D.

Le **Comité d'organisation** du Concours: Pierrette Bari-teau-Cambron, présidente; Claire Robitaille, trésorière; Gabrielle Labbé, responsable de la mise en oeuvre; Stel-la Cadieux-Baudot, relationniste.

Membres: Anne-Marie Dionne, Madeleine Dubuc, Cécile Durocher, Claire Frère, Germaine Gingras, Lucienne Guillemette, Claire Guillemette, Marie-Germaine Guioimar, Marielle Hamel, Denise Laroche, Françoise Lavigne, Louise Lefebvre, Dorothée Lorrain, Huguette Matte, Maria Masson, Huguette Lapointe-Roy, Monique Parizeau, Marthe Vaillancourt.

Bonjour!

Les Editions de remue-ménage préparent **un agenda et un calendrier** pour 1978. Ceci dans le but de financer nos prochaines publications. Il y sera question de l'histoire des femmes au Québec.

Dans l'agenda, douze thèmes principaux seront abordés, un pour chacun des mois de l'année: sexisme — travail ménager — travail salarié — travail salarié — luttes pour l'amélioration des conditions de vie — l'organisation des femmes — les femmes et la politique et la lutte pour le droit de vote — l'éducation — divorce, mariage — célibat, vie religieuse — fonction de reproduction et sexualité — santé et esthétique — le 8 mars —

Ces 12 thèmes seront traités principalement au début du mois tandis que dans les espaces réservés pour chaque jour de l'année, il serait fait mention de dates importantes de notre histoire et de réflexions sur la vie quotidienne. Notre intention est de montrer comment nous avons été et sommes encore opprimées et exploitées **mais aussi** comment nous nous sommes battues et continuons à le faire.

Comme il s'agit avant tout d'un agenda que nous voulons utilitaire, la partie consacrée à l'histoire sera forcément beaucoup moins importante que celle mise à la disposition des utilisatrices(teurs). Aussi nous enten-

dons poursuivre d'année en année cette réflexion sur notre histoire. Nous songeons faire appel aux femmes de toutes les régions du Québec pour qu'elle nous parlent de leur vie, qu'elles nous fassent part des luttes qu'elles mènent, qu'elles nous fassent connaître les femmes qui ont marqué l'histoire de leur région, qu'elle nous disent comment elles fêtent le 8 mars. Etc... ces renseignements pourraient alimenter **l'agenda 1979** et possiblement ceux des années suivantes.

L'agenda 1978 comprendra aussi une courte bibliographie sur notre histoire, une liste des principaux services pour les femmes, un tableau des équivalences métriques, un botin d'adresses et de numéros de téléphone et un calendrier 1979. Une attention sera apportée à la couverture et à la reliure pour qu'elles soient des plus résistantes. Le format sera environ 4½" x 7½". Le prix se situera autour de \$5.00 pour les librairies et de \$3.75 pour les groupes. Le prix définitif ne sera fixé que lorsque nous aurons pris une décision quant au tirage.

C'est pourquoi, nous faisons appel à votre collaboration pour que vous nous aidiez à évaluer le nombre d'exemplaires que nous allons produire. Si vous pouviez nous donner l'assurance d'une commande, nous serions intéressées à savoir **le plus précisément possible** le nombre d'exemplaires que vous désirez et ceci **avant le 30 juin**. Nous vous ferons parvenir en août un bond de commande avec le prix définitif.

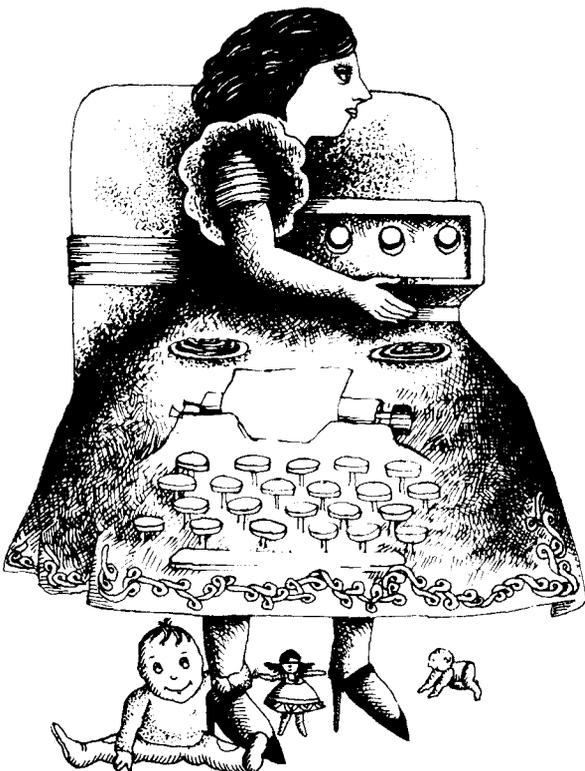
Quant au calendrier, il sera composé de douze dessins exécutés par des femmes sur leur travail quotidien. Format: 11" x 17" ou 8½" x 11" s'il est fermé. Il sera disponible en même temps que l'agenda et le prix se situera autour de 3 dollars.

Nous espérons une réponse de vous et nous vous remercions de votre collaboration.

L'équipe de l'agenda 1978
Les Editions du remue-ménage
Casier postale 607
Succursale C, Montréal

AGENDA 1978

NOTES SUR L'HISTOIRE DES FEMMES AU QUÉBEC



LES ÉDITIONS DU REMUE-MÉNAGE

Lectures d'été

La jalousie, Madeleine Chapsal, éditions Quinze. L'auteur a demandé à six femmes de carrière, la comédienne Jeanne Moreau, l'éditeur Régine Desforges, l'écrivain Pauline Réage, la réalisatrice de cinéma Nadine Trintignant et la psychanalyste Mochèle Montrelay, si elles sont jalouses...

La venue à l'écriture, Hélène Cixous, Madeleine Gagnon, Annie Leclerc, éditions 10-18. Trois textes tout en nuances et en douceur expliquant - éclairant **la venue à l'écriture** de trois femmes - témoins de notre époque, dont la Québécoise Madeleine Gagnon.

Retailles, Madeleine Gagnon/Denise Boucher, éditions l'étincelle. Deux femmes qui parlent des — aux femmes, sans tabous, sans peurs et avec une solidaire tendresse.

En livres de poche: **Autobiographie**, Angela Davis; **Journal, tome III**, Anaïs Nin; **Le déluge du matin**, Han Suyin; **La clé sur la porte** et **Les mots pour le dire**, Marie Cardinal; **La cause des femmes**, Gisèle Halimi.

La Dérobade, Jeanne Cordelier, Hachette. Réédité et vendu à plus bas prix, ce best-seller de l'été dernier est à lire absolument si on ne l'a pas déjà fait.

"Têtes de pioche" contre le sexisme vécu

Tout en poursuivant leur travail de réflexion, d'analyse, Les Têtes de pioche comptent, dans les mois qui viennent, mettre davantage l'accent sur l'information afin de développer entre les femmes des liens plus solides encore d'amitié et de solidarité. On compte également faire des numéros thématiques: ainsi la parution du mois de mai est entièrement consacrée au travail.

Compte rendu d'un réseau de distribution limité, le journal est principalement en vente (50 cents l'exemplaire) dans les librairies de Montréal. Le groupe espère qu'un grand nombre de femmes prendront à coeur de s'y abonner: l'objectif pour l'année qui vient est fixé à 1,000 abonnés. L'abonnement pour neuf numéros est de \$5.00 au Québec et de \$8.00 à l'étranger. Toute correspondance doit être adressée à: Les Têtes de Pioche, C.P. 247, Succ. Ahuntsic, Montréal, Qué.



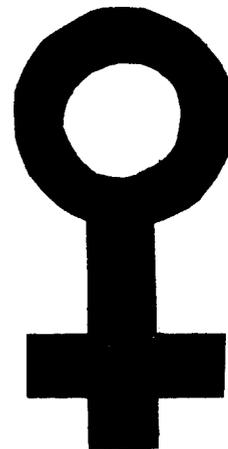
Librairie des Femmes d'Ici
375 est, rue Rachel
Montréal, Québec
H2V 3W7 843-6273

Travail/Québec, vol. II, numéro III. Rapport du groupe de travail sur la politique du salaire et des conditions minima du travail, présenté par Claude Castonguay, président, Jean Baril, Diane Jeanne Laberge et Louis G. Lemieux. Pour obtenir ce document, on en fait la demande au Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, au Gouvernement du Québec.

Un seul ennui les jours raccourcissent, Flora Groult, Flammarion. Flora Groult continue à explorer l'univers

FEMINIST COMMUNICATION COLLECTIVE

montreal feminist
newsmagazine



INSIDE:

Abortion in Quebec.....	2
Thermography: can we afford to pay three times?.....	5
What's going on.....	8
International Women's Day.....	11
Our sexist language.....	13
Women's Week: varieties of feminism.....	14
Media Review.....	16
Women prepare protest in support of African women.....	19
News Summaries.....	21

Ce magazine espère avoir les moyens financiers de paraître tous les mois. Pour cela, il faut de l'annonce, des abonnements et des femmes qui acceptent — encore — de travailler bénévolement.

Editorial Department: Mona Forrest, Jackie Manthorne

Subscriptions: \$5.00 for individuals
\$10.00 for overseas and institutions
50¢ sample copy

Address: Box 1238, Place d'Armes
Montréal, Québec
842-1066

This publication is on file at
The National Library of Canada, Ottawa, Ontario
Depot Legal - Bibliothèque nationale du Québec

de la femme de 40 ans et elle le fait avec une attention délicate, une perspicacité en douceur, la "touche" Groult qui ravira les incondionnelles et séduira les autres.

CSP

Conseil du Statut de la femme
Volume 4, numéro 2
Mai 1977

BULLETIN

Le dernier numéro du bulletin du Conseil du statut de la femme comprend un éditorial de Laurette Robillard, une interview exclusive avec Pierre Marois, ministre d'Etat au Développement social et un dossier: l'accès à l'éducation pour les femmes du Québec.



LES FEMMES NE MARCHENT PLUS

Voilà la couverture du **hic information** de mai 1977. Le **hic information**, bulletin d'information distribué aux journalistes et aux professionnels du livre, est un mini-panorama qui fait le point sur les publications québécoises et françaises distribuées par Hachette internationale Canada. Pourquoi, pour faire la promotion de **livres qui marchent** (ceux de Jeanne Cordelier, d'Annie Leclerc, de Benoîte Groult, d'Anaïs Nin?), a-t-on encore recours à cette femme-objet démembrée que la publicité placarde partout sans discernement, sans respect et sans même un certain bon goût? L'alouette ne se plume plus et les femmes disent **NON** à cette publicité insultante et humiliante.

Lettre d'une ex-péquistre, maintenant du Regroupement des Québécoises EXPERIENCE VECUE

J'ai milité dans le Parti Québécois depuis le MSA (mouvement souveraineté-association) et jusqu'au quinze novembre dernier.

- cinq fois déléguée aux congrès nationaux
- participante à l'organisation de la région Rive-Sud
- responsable de l'animation
- responsable des ateliers
- participante à l'organisation des élections
- en '70 et '73
- en '76 à la convention et à l'élection de Denis Lazure.

Etant consciente avec d'autres militantes que le programme du PQ '73 au chapitre "Notre vie sociale" ne répondait pas à nos besoins (les femmes de la base) nous avons expédié aux exécutifs des 108 comités un document de base préparé par l'ex "Centre des Femmes" de Montréal sur la "Condition de la Québécoise" ménagère ou travailleuse demandant expressément de le soumettre pour fin de discussion aux ateliers préparatoires au congrès national '74. Nous avons parallèlement entrepris d'animer différents groupes de femmes dans l'intention de présenter des propositions concrètes au congrès. Nous avons eu quelquel'espoir devant le nombre et l'enthousiasme des participantes (presqu'exclusivement des femmes) regroupées dans l'atelier social où étaient parvenues quelques propositions intéressantes la vie des Québécoises: contraception et avortement libres et gratuits intégrés aux cliniques de quartiers et aux soins de santé du Québec; information sexuelle dans les écoles et les quartiers; organisation collective du travail ménager etc. — Ce fut peine perdue — Comparez le programme du PQ 73 (avant notre intervention) et celui de 75 au chapitre "Notre vie sociale". Malgré tout, Camille Laurin ayant annoncé à la fin du congrès 75 la forma-

tion d'un comité d'étude sur la "Condition de la femme québécoise" (comme si ça n'avait pas encore été fait) j'ai offert mes services pour y travailler bénévolement. Je n'ai jamais reçu de réponse. Ça n'a pas ravivé mes ardeurs de militante au sein du PQ.

Les permanents nationaux et régionaux payés sont des hommes. Les secrétaires payées ou bénévoles sont des femmes. Les bénévoles de la base qui accomplissent les tâches humbles et quotidiennes sont en grande majorité des femmes. "Sans les femmes militantes, le Parti Québécois ne pourrait pas tenir" disait Jacques Parizeau, aujourd'hui ministre des finances. J'avoue m'être sentie de plus en plus mal à l'aise dans ce parti de participation qui, en fait, ne faisait que reproduire le schéma du pouvoir mâle des vieux partis aussi bien que des partis de gauche, et où j'avais cru pouvoir être enfin citoyenne à part entière. Et j'ai pris conscience que mon militantisme qui me faisait défendre les plus démunis m'orientait progressivement et irréversiblement vers la lutte spécifique des femmes. Le PQ ne pouvait me contenir dans toute ma réalité: être humain sexué femelle ayant potentiel, droits et devoirs égaux en plus de la faculté de reproduire les Québécois de demain. J'en suis donc venue à l'inévitable conclusion que ma démarche politique n'avait qu'une avenue cohérente: solidariser les femmes du Québec afin de forcer le gouvernement quel qu'il soit à **agir en tenant compte aussi de nos priorités à nous.**

Solidairement,
Andrée Lavigne-Péloquin
ex-militante du Parti Québécois
de Chambly

Le Regroupement des Québécoises
C.P. 99, Succursale G
Montréal
H2W 2M9

SOMMAIRE

Au revoir de *Ghislaine Patry-Buisson*

La nouvelle présidente *Sheila Finestone*

Le Conseil d'administration 1977-1978

Document-synthèse du texte de l'IRAT

**Exposé de *Marie-Claire Boucher*
exposé de *Denise Moncion***

Recommandation des ateliers

Réflexions d'après-congrès, *Lucienne Aubert*

Liste des participantes aux ateliers

Rapport annuel de la présidente

Rapports des activités du Centre de renseignements et de documentation

Extrait du mémoire de la FFQ re: projet de loi 25

Associations

Publications

Divers

ISSN 0700-4621

Dépôt légal Bibliothèque nationale du Québec

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

Le bulletin paraît cinq fois l'an entre septembre et juin et est publié grâce à une subvention du fonds spécial du Ministre chargé de la situation de la femme, M. Marc Lalonde.

Les membres en règle de la FFQ reçoivent le bulletin gratuitement.

Les personnes résidant à l'extérieur du Québec et désireuses de recevoir le bulletin peuvent s'abonner.

abonnement pour un an (cinq numéros) \$3.00
abonnement de soutien
Nom:
Adresse:

Versements par chèques ou mandat-poste à l'ordre de:

Le bulletin de la FFQ

1600 rue Berri

Bureau 3115

Montréal

Les photos du congrès sont de Gloria Mallaroni.